



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE

Liberté
Égalité
Fraternité

EXTRAIT DES MINUTES

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BORDEAUX

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Section
Industrie

Numéro d'affaire
2024-00016386

Référence de l'affaire
[REDACTED] CI/ SAS DIRECT OUVERTURE

Numéro de minute
202512 ±

COPIE EXÉCUTOIRE

JUGEMENT

Contradictoire, rendu en premier ressort
Prononcé par mise à disposition du 31 janvier 2025.

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré :

Marie-Laure Fritz, conseiller employeur, président ;
Véronique Gasciolli, conseiller employeur, assesseur ;
Serge Lepic, conseiller salarié, assesseur ;
Frédéric Albas, conseiller salarié, assesseur.

Assistés de Michèle Henrion, greffier, lors des débats et du prononcé.

ENTRE

Madame I [REDACTED]

(Aide juridictionnelle 100% numéro 2023-009471 du 1^{er} février 2024
accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de Bordeaux)
Représentée par maître Michèle Bauer, avocate au barreau de
Bordeaux

PARTIE EN DEMANDE

ET

SAS Direct Ouverture

213 avenue Marcel Dassault
33700 MERIGNAC

Représentée par maître Mustapha Benbadda- SELARL DE LEGEM
CONSEILS, avocat au barreau de Bordeaux

PARTIE EN DEFENSE

PROCÉDURE

- Le conseil de prud'hommes a été saisi le 15 avril 2024.
- La convocation de la partie défenderesse a été réalisée en date du 25 avril 2024, pour l'audience du bureau de conciliation et d'orientation du 11 juin 2024.
- Accusé de réception signé par la partie défenderesse en date du 3 mai 2024.
- L'affaire a été renvoyée à la mise en état.
- L'audience de plaidoirie du bureau de jugement s'est tenue le 23 octobre 2024.
- Les conseils des parties ont déposé leurs conclusions.
- Les parties ont été avisées des modalités de la mise à disposition de la décision du 31 janvier 2025.

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame Isabelle [REDACTED] a été embauchée par SAS DIRECT OUVERTURE le 1^{er} juin 2023 en qualité de d'assistante administrative des ventes en CDI à taux plein. Dans le cadre de son contrat, il était prévu l'organisation du travail suivante : 1 jour en présentiel et 4 jours en télétravail.

La période d'essai précisée au contrat était d'un mois et pouvait être renouvelée une fois à l'expiration du premier délai d'un mois.

A compter du 21 juillet 2023, Madame Isabelle [REDACTED] est arrêtée pour maladie jusqu'au 10 août 2023.

Le 24 juillet 2023, la SAS DIRECT OUVERTURE rompt la période d'essai, par lettre recommandée avec avis de réception le 25 juillet 2023, le courrier étant lui daté du 20 juillet 2023. Dans le courrier, il est précisé que Madame Isabelle [REDACTED] ne fera plus partie des effectifs à compter du 4 août 2023.

Le 28 juillet 2023, Madame Isabelle [REDACTED] envoie une lettre en recommandé à son employeur dans lequel est précise qu'elle est surprise par la rupture de sa période d'essai, alors qu'elle n'est plus en période d'essai depuis le 1^{er} juillet 2023.

Le 12 août 2023, Madame Isabelle [REDACTED] adresse une prolongation de son arrêt de travail jusqu'au 18 août 2023, puis une autre 21 août 2023 pour une prolongation jusqu'au 1^{er} septembre.

En parallèle, Madame Isabelle [REDACTED] s'étonne de ne pas encore être affiliée à une mutuelle.

Le 30 août 2023, Madame Isabelle [REDACTED] sollicite par courrier une rupture conventionnelle pour trouver une solution à la situation contractuelle.

Le 4 septembre 2023, Madame Isabelle [REDACTED] communique une prolongation d'arrêt de travail jusqu'au 14 septembre 2023.

Le 5 septembre 2023, l'entreprise informe Madame Isabelle [REDACTED] de son refus de signer une rupture conventionnelle.

Dans ce courrier, l'entreprise précise à Madame Isabelle [REDACTED] qu'elle peut elle-même mettre fin à sa période d'essai, qu'elle est attendue pour son retour le 4 septembre 2023 afin d'effectuer les 11 jours de fin de contrat restants.

Le 14 septembre 2023, Madame Isabelle [REDACTED] dépose son matériel dans les locaux de l'entreprise et demande ses documents de fin de contrat.

La SAS DIRECT OUVERTURE confirme à Madame Isabelle DOLLE qu'elle doit travailler jusqu'au 26 septembre 2023. L'arrêt de travail de Madame Isabelle [REDACTED] est prolongé jusqu'au 30 septembre 2023.

Le 1^{er} octobre 2023, Madame Isabelle [REDACTED] est mise en demeure de justifier ses absences.

Le 11 octobre 2023, Madame Isabelle [REDACTED] reçoit un bulletin de paie négatif, un certificat de travail et un solde de tout compte négatif.

Madame Isabelle [REDACTED] a saisi le Conseil de prud'hommes de Bordeaux et a sollicité la condamnation de la SAS DIRECT OUVERTURE à lui verser les sommes suivantes :

- A titre principal : prononcer la nullité du licenciement
 - o 1 100€ brut d'indemnité de préavis
 - o 110 € bruts d'indemnité de congés payés sur préavis
 - o 21160€ au titre de dommages et intérêts pour licenciement nul
- A titre subsidiaire : dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse
 - o 1 100€ brut d'indemnité de préavis
 - o 110 € bruts d'indemnité de congés payés sur préavis
 - o 6 000€ au titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse
- Dans tous les cas :
 - o 5 000 € au titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail •
 - o 498,84 € bruts au titre des congés payés acquis durant l'arrêt de travail
 - o Ordonner la communication des documents de rupture et plus particulièrement de l'attestation Pôle emploi dans un délai de 10 jours à compter de la notification du jugement du Conseil des Prud'hommes
 - o A défaut de communication dans ce délai, une astreinte de 200 € par jour s'appliquera, le Conseil des Prud'hommes se réservant le droit de liquider l'astreinte
 - o 2 400€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile
 - o Ordonner l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 516 du Code de Procédure civile

Madame Isabelle [REDACTED] expose que :

- La rupture de son contrat de travail est directement liée à son arrêt maladie
- La situation l'a placée dans la plus grande précarité et dans une détresse psychologique

En réponse, la SAS DIRECT OUVERTURE, par conclusions oralement soutenues, conteste le lien entre la rupture du contrat de travail de Madame Isabelle [REDACTED] et son arrêt de travail.

Elle reconnaît ne pas avoir renouvelé la période d'essai conformément au contrat de travail, mais que c'est Madame Isabelle [REDACTED] qui a abandonné son poste de travail, sans respecter le délai de prévenance.

La SAS DIRECT OUVERTURE demande que Madame Isabelle [REDACTED] soit déboutée de ses demandes et de la condamner à lui verser 2500€ au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la nullité du licenciement de Madame Isabelle POLE en lien avec son arrêt maladie :

L'article L. 1132-1 du Code du Travail précise les motifs de discrimination prohibés: aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, (...) en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap.

L'article 1132-4 du Code du Travail précise que toute disposition ou acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

En l'espèce, Madame Isabelle [REDACTED] met en avant que le courrier de rupture de période d'essai lui ait été communiqué par son employeur après qu'elle lui ait transmis son arrêt de travail.

L'arrêt de travail a été transmis par mail en date du dimanche 23 juillet 2023 et le courrier de rupture du contrat de travail date du 24 juillet 2024.

Même si les échanges sont à des dates rapprochées, Madame Isabelle [REDACTED] n'apporte aucune preuve que la rupture de son contrat de travail est liée à son arrêt de travail.

Il ne peut donc être retenu une quelconque discrimination, ni la nullité du licenciement.

Aussi, Madame Isabelle [REDACTED] est déboutée de ses demandes à titre de dommages et intérêts pour discrimination, et en conséquence, de sa demande à titre d'indemnités pour nullité du licenciement en résultant.

Sur le licenciement de Madame Isabelle [REDACTED] dépourvu de cause réelle et sérieuse :

Pour constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, le motif du licenciement doit être :

- A la fois réel, c'est-à-dire existant, exact, précis et objectif
- Et à la fois sérieux, c'est-à-dire revêtir une certaine gravité qui rend impossible la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.

Un licenciement prononcé sans motif est automatiquement abusif.

La cause doit être objective, c'est-à-dire qu'elle doit reposer sur des faits, la Chambre sociale exige que ces griefs soient matériellement vérifiables.

En l'espèce, La SAS DIRECT OUVERTURE a envoyé un courrier de rupture de période d'essai à Madame Isabelle [REDACTED] alors que la date possible de renouvellement avait expiré. C'est pourquoi, Madame Isabelle [REDACTED] au moment de la réception du courrier de son employeur se trouvait en contrat à durée indéterminée, période d'essai purgée.

La qualification de la rupture du contrat de Madame Isabelle [REDACTED] doit donc être celle d'un licenciement et non d'une rupture de la période d'essai.

Madame Isabelle [REDACTED] n'a pas été convoquée à un entretien préalable et n'a pas non plus reçu de lettre de licenciement. La procédure de licenciement n'a pas été respectée et Madame Isabelle [REDACTED] n'a pas eu connaissance des griefs qui lui étaient reprochés.

Le licenciement de Madame Isabelle [REDACTED] est donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse:

En premier lieu, il convient d'allouer à la requérante la somme de 1 100€ correspondant à l'indemnité compensatrice de-préavis, soit deux semaines de salaire, ainsi que la somme de 110€ au titre des congés payés afférents.

Enfin, il est dû à Madame [REDACTED] des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en application de l'article L. 1235-3 du code du travail qu'il convient en l'espèce d'évaluer à 2 160€.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail de Madame Isabelle [REDACTED]

L'exécution déloyale du contrat de travail se traduit par tout manquement commis par l'employeur ou le salarié dans le cadre de l'exécution de bonne foi du contrat de travail. En effet, cette obligation régie par le Code du travail permet de garantir que le contrat soit exécuté dans les meilleures conditions possibles et dans le respect des intérêts de toutes les parties.

En l'espèce, la SAS DIRECT OUVERTURE a commis un certain nombre de manquements :

- Pas de communication d'attestation Pôle Emploi à Madame Isabelle [REDACTED] ce qui lui aurait permis de s'inscrire et de percevoir une indemnité.
- Pas d'affiliation à une mutuelle, ce qui n'a pas permis à madame Isabelle [REDACTED] d'obtenir le remboursement de ses médicaments.

Aussi, Madame Isabelle [REDACTED] est fondée à demander des dommages et intérêts pour exécution déloyale de son contrat de travail.

L'indemnisation est fixée à 5 000 €.

Sur l'indemnité de congés acquis durant l'arrêt maladie du 21 juillet 2023 au 14 septembre 2023 :

En l'espèce, Madame Isabelle [REDACTED] a été arrêtée du 21 juillet au 14 septembre 2023 et a acquis 2,5 jours de congés payés.

La SAS DIRECT OUVERTURE est condamnée à verser 498,84€ à Madame Isabelle [REDACTED] au titre des congés payés.

Communication des documents de rupture :

Les documents de rupture seront à remettre à Madame Isabelle [REDACTED] par la SAS DIRECT OUVERTURE sous astreinte de 50 € par jour de retard pendant 15 jours, à compter d'un délai de 15 jours suivant la notification du présent jugement, le Conseil se réservant le droit de liquider ladite astreinte.

Sur les demandes accessoires :

Madame Isabelle [REDACTED] bénéficiant de l'aide juridictionnelle ne sera pas tenue de verser de somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

En application des articles R.1454-28 et R.1454-14 du code du travail, sont exécutoires de droit par provision les condamnations au paiement des salaires, des indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement, dans la limite de 9 mois de salaire calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire.

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire des condamnations qui n'en bénéficient pas de droit.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, Section Industrie, après en avoir délibéré, conformément à la loi, statuant par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au Greffe, en application de l'article 453 du Code de procédure civile.

DIT et JUGE que le licenciement de Madame Isabelle [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse

CONDAMNE la SAS DIRECT OUVERTURE à verser les sommes suivantes à Madame Isabelle [REDACTED]
»

- 1 100€ bruts d'indemnités de préavis
- 110€ bruts d'indemnité de congés payés sur préavis
- 2 160€ de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.
- 5 000€ de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail
- 498,84€ bruts au titre des congés payés acquis durant l'arrêt de travail

DIT que les sommes précitées allouées seront assorties des intérêts au taux légal à partir du 3 mai 2024 pour l'indemnité de préavis et à partir de la mise à disposition de la présente décision pour les dommages et intérêts.

ORDONNE la remise à Madame Isabelle [REDACTED] des documents de rupture sous astreinte de 50 € par jour de retard pendant 15 jours, à compter d'un délai de 15 jours suivant la notification du présent jugement, le Conseil se réservant le droit de liquider ladite astreinte.

DEBOUTE Madame Isabelle [REDACTED] de ses autres demandes.

DEBOUTE la SAS DIRECT OUVERTURE de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNE la SAS DIRECT OUVERTURE aux entiers dépens.

RAPPELLE que l'exécution provisoire de la présente décision est de droit pour le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 3° de l'article R. 1454-28 du Code du travail, dans la limite maximum de neuf mois de salaire, fixe le salaire moyen à 2160 €.

Le greffier
Michèle Henrion



Le président
Marie-Laure Fritz



Notification le 3 .2 2 5.

Date de réception du demandeur :

- Madame Isabelle [REDACTED] le

Date de réception du défendeur :

- SAS Direct ouverture, le

Recours

- Fait par, le

Expédition revêtue de la formule exécutoire

- Délivrée à Me Bauer, le 3.2 2 S

Expédition

- Délivrée à Me Benbadda, le 3 .2.25

Pour expédition certifiée
conforme à l'original
Bordeaux, le 3Z .25
Le Greffier



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous huissiers de Justice, sur ce requis, de mettre ladite décision à exécution ;

Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux Judiciaires, d'y tenir la main ;

A tous Commandants et Officiers de la force publique, de prêter main forte lorsqu'ils en seront également requis ;

En foi de quoi, ladite décision a été signée par le Président et le Greffier ;

Pour copie exécutoire certifiée conforme à la minute.

BORDEAUX, le 3/02/2025

Le Greffier,



Numéro d'affaire : 2024-00016386