

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS

JUGEMENT PRUD'HOMAL

Juridiction	Conseil de prud'hommes de Paris
Saisine	<u>9 décembre 2013</u>
Audience de jugement	<u>12 mars 2015</u>
Mise à disposition du jugement	<u>22 avril 2015</u>
→ <i>Le jugement prud'homal est envoyé au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.</i>	

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 9 décembre 2013.
 - Mode de saisine : demande déposée au greffe.
 - Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée, dont l'accusé de réception a été retourné au greffe avec signature en date du 18 décembre 2013.
 - Audience de conciliation le 22 mai 2014 : en l'absence de conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.
 - Débats à l'audience de jugement du 12 mars 2015, à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date à laquelle le jugement serait prononcé par mise à disposition au greffe : 22 avril 2015.
 - Les parties ont déposé des pièces et écritures.
- Date de la décision : 22 avril 2015

→ *Délai observé sur les extraits : saisine en décembre 2013, jugement en avril 2015, soit environ seize mois.*

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ÉTAT DE LA PROCÉDURE

- Constater que la société [nom masqué] a tenté de modifier de façon illicite le contrat de travail de Madame [nom masqué].
- Constater que Madame [nom masqué] n'a pas eu d'insuffisance professionnelle.
- Constater que le licenciement dont a fait l'objet Madame [nom masqué] est abusif et sans cause réelle et sérieuse.
- Dommages et intérêts pour rupture abusive, à parfaire : 27 650,40 euros.
- Article 700 du Code de procédure civile : 2 000,00 euros.
- Exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du Code de procédure civile.
- Timbre fiscal : 35,00 euros.

DIRES, MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Madame [nom masqué]

Madame [nom masqué] indique qu'elle s'est vu remettre le 16 janvier 2012 une promesse d'embauche par la société [nom masqué], suivant laquelle elle devait être engagée en qualité de gestionnaire de sinistres senior, sous réserve d'une période d'essai de quatre mois renouvelable une fois pour une nouvelle période de deux mois, moyennant une rémunération annuelle de 41 000 euros payable en douze mensualités, portée à 45 000 euros à l'issue des six premiers mois, pour autant que sa collaboration donne satisfaction selon les termes mêmes de la promesse.

Elle précise qu'elle a commencé à travailler pour la société le 19 janvier 2012 ; que, le 9 mai 2012, la société a décidé de prolonger sa période d'essai jusqu'au 18 juillet 2012, usant de la possibilité ainsi offerte par la promesse d'embauche ; qu'ayant pleinement donné satisfaction à son employeur, son embauche est devenue ferme après six mois de présence dans l'entreprise ; que, cependant, le 27 juillet 2012, elle s'est vu proposer pour signature un contrat de travail définitif qui ne prévoyait qu'une rémunération annuelle de 41 000 euros, alors que celle-ci aurait dû être réévaluée à hauteur de 45 000 euros ; qu'elle a alors décidé, après avoir pris conseil, de ne pas signer le document et de réclamer le salaire prévu.

Elle explique que, n'ayant pas accepté le refus qui lui était opposé, son employeur lui a d'abord proposé, sous la menace d'un licenciement, une rupture conventionnelle qu'elle a jugée inacceptable ; puis, compte tenu de ce refus, a engagé à son encontre une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle. Elle a alors quitté l'entreprise le 16 janvier 2013, après avoir effectué sa période de préavis de trois mois.

→ Refuser une rupture conventionnelle imposée par l'employeur.

Madame [nom masqué] fait observer que la promesse d'embauche avait valeur contractuelle entre les parties, qu'elle constituait un véritable contrat de travail et que les dispositions de ce contrat de travail ne pouvaient être modifiées que par accord entre les parties ; qu'en refusant de mettre en œuvre l'augmentation de rémunération prévue au terme des six mois, l'employeur s'arrogeait le droit de modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail.

Elle explique que les motifs allégués à l'appui de son licenciement, à savoir un retard dans la gestion des dossiers, un rythme de travail insuffisant et des délais de traitement incompatibles, sont totalement infondés ; qu'en effet, la société est incapable de rapporter la preuve de tels griefs, dans la mesure où elle a parfaitement exécuté son travail, recevant même pendant son préavis des félicitations ainsi qu'à l'issue de son contrat une lettre de recommandation de sa supérieure.

→ Les faux motifs de licenciement - licenciement abusif.

Elle demande donc au Conseil de constater que la société [nom masqué] a tenté de modifier de façon illicite son contrat de travail et qu'elle a ensuite procédé à son licenciement en l'absence de cause réelle et sérieuse ; en conséquence, de condamner son ancien employeur à lui verser les sommes de 27 650,40 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive, de 2 000 euros au titre des frais irrépétibles et de 35 euros pour timbre fiscal, et de prononcer l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

La société [nom masqué]

La société [nom masqué] répond qu'elle a effectivement renouvelé la période d'essai de Madame [nom masqué] pour une période de deux mois, dans la mesure où la prestation de travail de celle-ci ne lui donnait pas pleinement satisfaction ; qu'à l'issue de la prolongation de la période d'essai, elle a souhaité formaliser l'embauche de Madame [nom masqué] suivant un contrat à durée indéterminée qui reprenait dans l'intégralité les termes de la promesse d'embauche datant du 16 janvier 2012, hormis l'augmentation de rémunération à hauteur de 45 000 euros, prévue uniquement si la collaboration de la salariée donnait satisfaction ; et que la salariée a dès lors refusé de signer ledit contrat, tout en précisant que dans de telles conditions elle envisageait éventuellement de quitter l'entreprise.

Elle soutient qu'en juillet 2012, à l'issue de la prolongation de la période d'essai, elle était contrainte de constater que la demanderesse accusait un retard très important dans la gestion de ses dossiers [passage partiellement illisible] ; que c'est d'ailleurs la raison pour laquelle la société était dans l'impossibilité de lui accorder une augmentation lors de l'établissement de son contrat de travail ; que, de fin juillet à septembre 2012, en dépit des mises en garde qui lui ont été adressées à ce sujet, elle a continué d'accumuler des retards, plaçant ainsi la société dans une situation particulièrement difficile vis-à-vis des clients, en raison de son rythme de travail insuffisant et de ses délais de traitement inacceptables.

Elle considère donc, au vu de ces observations, qu'elle a tout simplement mis en application les conditions de l'établissement du contrat à durée indéterminée qui a été soumis pour signature à Madame [nom masqué] ; qu'il ne peut pas lui être reproché d'avoir tenté de modifier de manière unilatérale le contenu du contrat de travail de l'intéressée et qu'en tout état de cause, contrairement aux allégations de la demanderesse, ce n'est pas le refus de cette dernière à une prétendue [suite non visible sur la capture].

DISCUSSION ET MOTIFS DE LA DÉCISION

L'objet de la période d'essai est de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans les conditions normales d'exécution de son travail et au salarié d'apprécier si les conditions d'emploi lui conviennent. En l'espèce, la société [nom masqué], ayant choisi de poursuivre le contrat à l'issue des six mois de la période d'essai, a nécessairement conclu, au moment de commencer le septième mois de collaboration, que Madame [nom masqué] lui donnait satisfaction en ce qui concerne sa prestation de travail. La condition posée à la réévaluation de la rémunération annuelle de la salariée était donc remplie et c'est donc à tort que l'employeur a refusé de porter la rémunération de celle-ci à 45 000 euros contre 41 000 euros prévus initialement. Or, c'est ce différend portant sur le respect des engagements pris dans la lettre d'embauche qui paraît être la cause du licenciement.

En effet, alors que la société [nom masqué] procédait à son licenciement pour insuffisance professionnelle, elle maintenait la salariée à son poste, qui se voyait encore adresser des félicitations pour son travail (courriels des 16 et 22 octobre 2012), et lui délivrait, le 5 décembre 2012, une lettre de recommandation dans laquelle il était notamment indiqué :

[Début de phrase partiellement illisible] **vous avez démontré les qualités suivantes :**

- Progrès constants avec l'outil informatique et le progiciel de gestion des sinistres.
- Sens de l'organisation et des méthodes.
- Esprit d'initiative et d'équipe.
- Aisance orale et rédactionnelle.
- Maîtrise des conventions d'assurances et des règles juridiques.
- Autonomie.
- Aptitude à l'encadrement (réfèrent technique).

« Au regard de ce qui précède, notre collaboration répond en tous points aux exigences du poste occupé et de notre clientèle. En conclusion, dans le cadre de vos recherches d'une nouvelle opportunité professionnelle, je peux [passage illisible] de vives recommandations à votre embauche. »

→ *Licenciement pour insuffisance professionnelle malgré des félicitations et une lettre de recommandation ?*

Par ailleurs, Monsieur [nom masqué], conseiller du salarié qui a assisté Madame [nom masqué] lors de l'entretien préalable du 12 octobre 2012, s'étonnait, au vu des échanges ayant eu lieu entre cette dernière et son employeur, que la tentative de la direction d'imposer un niveau de rémunération non conforme à la promesse d'embauche, puis une rupture conventionnelle refusée par la salariée, conduisent à une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, alors que la période d'essai de six mois a été fructueuse, le maintien en poste attestant que les compétences de Madame [nom masqué] étaient bien en adéquation avec le profil recherché.

Enfin, la société [nom masqué] verse au dossier de cette affaire des éléments qui témoignent des difficultés que peut rencontrer tout gestionnaire dans le traitement de certains dossiers de sinistres, mais n'apportent pas la preuve d'un retard dans la gestion de ceux-ci, d'un rythme de travail insuffisant ou de délais de traitement inacceptables.

La rupture du contrat de travail étant abusive, l'ancien employeur de Madame [nom masqué] devra lui verser des dommages et intérêts destinés à réparer le préjudice subi du fait de ce licenciement et une indemnité pour frais irrépétibles.

→ *Rupture abusive du contrat de travail.*

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant publiquement par jugement contradictoire et en premier ressort :

Condamne la SAS [nom masqué] à payer à Madame [nom masqué] les sommes suivantes :

- 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive
- Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement
- 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile
- Déboute Madame [nom masqué] du surplus de ses demandes
- Condamne la SAS [nom masqué] aux dépens

→ *Remboursement partiel des honoraires d'avocat : 500 euros accordés au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.*