

8 février 2023

Cour d'appel de Versailles

RG n° 21/00466

17e chambre

**Texte de la décision**

**Entête**

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

17e chambre

ARRÊT N°

CONTRADICTOIRE

DU 8 FÉVRIER 2023

N° RG 21/00466

N° Portalis DBV3-V-B7F-UKC7

AFFAIRE :

[D] [M]

C/

Société AF COIFFURE

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 6 janvier 2021 par le Conseil de Prud'hommes Formation paritaire de CERGY-PONTOISE

Section : C

N° RG : F 19/00238

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Jordana ZAIRE

Me Stéphane ALAIMO

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE HUIT FÉVRIER DEUX MILLE VINGT TROIS,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame [D] [M]

née le 29 octobre 1987 à [Localité 3]

de nationalité française

[Adresse 1]

[Adresse 1]

Représentant : Me Jordana ZAIRE de la SELARL LEJARD ZAÏRE SELTENE AVOCATS, Plaidant/ Constitué, avocat au barreau de VAL D'OISE, vestiaire : 112

APPELANTE

\*\*\*\*\*

Société AF COIFFURE

N° SIRET : 845 208 545

[Adresse 2]

[Adresse 2]

Représentant : Me Stéphane ALAIMO de la SELARL LEHMANN & ALAIMO, Plaidant/ Constitué, avocat au barreau de VAL D'OISE, vestiaire : 171

INTIMÉE

\*\*\*\*\*

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 8 décembre 2022 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Nathalie GAUTIER, Conseiller chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Aurélie PRACHE, Président,

Monsieur Laurent BABY, Conseiller,

Madame Nathalie GAUTIER, Conseiller

Greffier lors des débats : Madame Dorothee MARCINEK

## Exposé du litige

### RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Mme [M] a été engagée par la société RF Coiffure, en qualité de coiffeuse polyvalente, par contrat de travail à durée indéterminée, à compter du 18 septembre 2018.

La société RF Coiffure, qui exploite un salon de coiffure sous l'enseigne Coiff Express depuis le 8 décembre 2014, est gérée par M. [X] [B], également gérant de la société, AF Coiffure, qui exploite un salon de coiffure sous l'enseigne Beauty Coiff depuis le 8 janvier 2019.

Le 28 février 2019, la salariée a démissionné du poste qu'elle occupait au sein de la société RF Coiffure.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 12 mars 2019, Mme [M] a été engagée par la société AF Coiffure, en qualité de coiffeuse polyvalente.

L'effectif de la société était, au jour de la rupture, de moins de 10 salariés. Elle applique la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

La salariée percevait une rémunération brute mensuelle de 1 480,30 euros.

Par lettre du 28 mars 2019, la société AF Coiffure a notifié à la salariée la fin de sa période d'essai.

Le 1er juillet 2019, Mme [M] a saisi le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise aux fins de contester le bien-fondé de son licenciement et solliciter le paiement de diverses sommes.

Par jugement du 6 janvier 2021, le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise (section commerce) a :

- débouté Mme [M] de sa demande de reprise d'ancienneté,
- débouté Mme [M] de sa demande de nullité du licenciement,
- débouté Mme [M] de sa demande au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- débouté Mme [M] de toutes ses demandes,
- débouté la société AF Coiffure de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- dit n'y avoir lieu à exécution provisoire de la présente décision,
- condamné Mme [M] aux dépens de l'instance.

Par déclaration adressée au greffe le 15 février 2021, Mme [M] a interjeté appel de ce jugement.

Une ordonnance de clôture a été prononcée le 4 octobre 2022.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 22 mars 2021, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles Mme [M] demande à la cour de :

- infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise le 6 janvier 2021 en ce qu'il a jugé que la rupture de son contrat de travail s'analysait en un licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et l'a déboutée de l'intégralité de ses demandes,

à titre principal,

- dire que la rupture de son contrat de travail s'analyse en un licenciement nul,

et comme conséquence,

- condamner la société AF Coiffure à lui verser les sommes suivantes :

. 15 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul,

. 1 480,30 euros au titre du paiement du préavis,

. 148,03 euros au titre des congés payés,

à titre subsidiaire,

- dire que la rupture de son contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

et comme conséquence,

- condamner la société AF Coiffure à lui verser les sommes suivantes :

. 1 480,30 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

. 1 480,30 euros au titre du paiement du préavis,

. 148,03 euros au titre des congés payés,

en tout état de cause,

- fixer la reprise d'ancienneté à compter du 18 septembre 2018,

- condamner la société AF Coiffure à lui verser 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail (article L.1222-1 du code du travail),

- condamner la société à lui verser 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner la société aux entiers dépens de l'instance qui comprendront les frais d'exécution de la décision à intervenir.

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 21 juin 2021, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles la société AF Coiffure demande à la cour de :

- débouter Mme [M] de son appel,
- confirmer le jugement attaqué rendu par le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise en date du 6 janvier 2021 en ce qu'il a :
  - . débouté Mme [M] de sa demande de reprise d'ancienneté,
  - . débouté Mme [M] de sa demande de dommages et intérêts à hauteur de 15 000 euros pour licenciement nul,
  - . débouté Mme [M] de sa demande de dommages et intérêts à hauteur de 1 180 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - . débouté Mme [M] de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis de 1 480,30 euros,
  - . débouté Mme [M] de sa demande de congés payés sur préavis de 148,03 euros,
  - . débouté Mme [M] de sa demande de dommages et intérêts à hauteur de 10 000 euros pour exécution déloyale du contrat de travail,
  - . débouté Mme [M] de sa demande d'indemnité de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner Mme [M] à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner Mme [M] aux entiers dépens.

## Motivation

### MOTIFS

#### Sur la rupture

A titre liminaire, la salariée soutient qu'en l'absence de clause prévoyant une période d'essai dans son contrat de travail, elle était engagée définitivement par son employeur dès le 12 mars 2019 de sorte que la rupture de son contrat de travail par l'employeur est constitutive d'un licenciement.

Elle fait ensuite valoir à titre principal que son licenciement est nul dans la mesure où il a été causé par son état de grossesse.

A titre subsidiaire, elle argue que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse en raison du non-respect de la

procédure de licenciement par l'employeur, y compris l'absence de lettre de licenciement, et de l'absence de manquements à ses obligations professionnelles.

L'employeur réplique que la période d'essai était valide, ce qui se déduit implicitement du contrat de travail, qu'il n'avait pas connaissance de l'état de grossesse de sa salariée au moment de la rupture et dans les 15 jours suivant, et que la salariée a commis divers manquements à ses obligations professionnelles justifiant la rupture du contrat de travail.

Sur l'existence d'une période d'essai

En application des articles L.1221-19 et suivants du code du travail, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

L'article 7.3 de la convention collective applicable prévoit que 'La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée est de (...)'.  
'

Au cas présent, les articles 9 et 11 du contrat de travail de la salariée (pièce S n°7), dont se prévaut l'employeur, stipulent que :

« Mme [M] [D] et la société AF Coiffure peuvent l'un et l'autre rompre à tout moment le contrat de travail en respectant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le délai de préavis dû par la société AF Coiffure ou par Mme [M] [D] en cas de rupture du contrat de travail est fixé par les articles L. 1237-1 et L. 1234-1 du code du travail ainsi que par la convention collective Coiffure (3159) applicable dans l'entreprise en fonction de l'ancienneté que Mme [M] [D] aura acquise au moment de son départ ».

« Les parties s'engagent à respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise et Mme [M] [D] déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur et avoir été informée que la convention collective Coiffure (3159) est applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement AF Coiffure (')' ».

Il ressort des dispositions précitées qu'aucune période d'essai n'était expressément prévue dans le contrat de travail.



Ainsi, la rupture du contrat de travail de la salariée à l'initiative de l'employeur doit s'analyser en un licenciement.

Sur la nullité de la rupture

La salariée fonde sa demande sur les articles L.1132-1 et L.1132-4 du code du travail relatifs à la discrimination et les articles L.1225-4 et L.1225-5 du même code relatifs à la protection de la femme enceinte contre le licenciement.

Ainsi, l'article L. 1132-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, dispose qu' « aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, (') en raison (') de sa grossesse (') ».

Sur le terrain de la preuve, il n'appartient pas au salarié qui s'estime victime d'une discrimination d'en prouver l'existence. Selon l'article L. 1134-1, il doit seulement présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

L'article L. 1225-4 du même code dispose qu' «Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa ».

L'article L.1225-5 du même code dispose que « Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ».

Pour que la salariée bénéficie de la protection légale, il suffit qu'en fait, l'employeur ait été informé de son état de grossesse.

Selon l'article R. 1225-1 du code du travail 'Pour bénéficier de la protection de la grossesse et de la maternité, prévue aux articles L. 1225-1 et suivants, la salariée remet contre récépissé ou envoie par lettre recommandée avec avis de réception à son employeur un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique nécessitant un allongement de la période de suspension de son contrat de travail.'

Au cas présent, la salariée produit un certificat de grossesse du 28 mars 2019, un arrêt de travail du même jour et un recommandé avec avis de réception n°1A16154764651 mentionnant la salariée en qualité d'expéditeur, l'employeur en qualité de destinataire et une présentation du pli à l'employeur le 30 mars 2019.

La salariée affirme avoir adressé le certificat de grossesse et l'arrêt de travail dans le même pli avec le numéro de recommandé susvisé tandis que l'employeur soutient n'avoir reçu, dans ledit pli recommandé, que l'arrêt de travail.

Toutefois, l'arrêt de travail et le certificat de travail qui ont été établis tous les deux le 28 mars 2019 par le Dr [R], gynécologue-obstétricien, suffisent à démontrer que ces deux documents étaient présents dans le pli recommandé présenté à l'employeur le 30 mars 2019.

Dès lors, la salariée établit que l'employeur a eu connaissance de sa grossesse le 30 mars 2019 soit dans le délai de 15 jours à compter de la notification de la rupture du contrat de travail de la salariée le 28 mars 2019, de sorte qu'elle bénéficiait de la protection accordée à la femme enceinte contre le licenciement, prévue par les dispositions précitées.

Ainsi, en application de l'article L.1225-5 du code du travail, dès lors que le licenciement n'a pas été prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, le licenciement de la salariée est nul.

En conséquence, sans qu'il soit nécessaire d'examiner le moyen tiré de la discrimination en raison de la grossesse qui ne fait au surplus l'objet d'aucune demande d'indemnisation spécifique, et qui emporterait en tout état de cause les mêmes effets, le jugement sera infirmé de ce chef.

Sur les effets de la rupture

Sur l'ancienneté

La salariée soutient que sa démission du 28 février 2019 de la société RF Coiffure lui a été demandée par M. [B], gérant des sociétés RF Coiffure et AF Coiffure afin de l'engager au sein de la société AF Coiffure, et de la soustraire au

mécanisme de transfert légal du contrat de travail lui garantissant une reprise d'ancienneté, de sorte que sa démission est équivoque.

L'employeur conteste ces affirmations.

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Par ailleurs, l'article L.1224-1 du code du travail, auquel l'employeur s'est soustrait selon la salariée, prévoit que « lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».

Au cas présent, il n'est pas contesté que M. [B], gérant, a conservé sa société RF Coiffure exploitant le salon Coiff Express lorsqu'il a créé la société AF Coiffure, exploitant le salon Beauty Coiff et qu'il disposait ainsi de deux sociétés distinctes lors de la rupture du contrat de travail de la salariée.

La salariée, qui n'a pas engagé d'action contre la société RF Coiffure en requalification de sa démission, n'apporte aucun élément démontrant que cette démission lui a été imposée par M. [B]. Dépourvu d'offre de preuve, le caractère équivoque de la démission n'est ainsi pas établi.

Il n'est pas davantage établi que la société RF Coiffure a fait l'objet de l'une des modifications juridiques visées dans les dispositions précitées, ni donc démontré que les conditions du transfert légal du contrat de travail de la salariée étaient remplies.

Par conséquent, la salariée ne justifie pas que l'employeur a manqué à ses obligations concernant sa reprise d'ancienneté.

Il s'ensuit que le point de départ de l'ancienneté de la salariée doit être fixé au début de sa relation de travail avec la société AF Coiffure, soit au 12 mars 2019.

Sur les dommages-intérêts pour licenciement nul

L'article L.1225-71 du code du travail dispose que 'L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu, au profit du salarié, à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1".

L'article L.1235-3-1 du même code, dans sa version en vigueur du 22 décembre 2017 au 1er avril 2018 prévoit que 'L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois'.

Compte tenu notamment des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à la salariée, de son âge (30 ans), de son ancienneté (16 jours) et de l'absence de justificatif de sa situation professionnelle ultérieure, il y a lieu de condamner l'employeur à lui payer la somme de 9 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul.

Les dispositions de l'article L. 1234-5 dans leur rédaction applicable au litige ne sont pas applicables au licenciement déclaré nul au visa de l'article L.1225-5 précité.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents

L'article L.1234-1 du code du travail prévoit que « Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession (') »

L'article 7.4.1 de la convention collective applicable prévoit que « La durée du préavis pour les salariés visés aux articles 1.1 (emplois techniques et de coiffeurs), 1.2 (emplois de l'esthétique-cosmétique), 1.3 (emplois non techniques) du chapitre III de la convention est fixée de la manière suivante :

Lorsqu'elle résulte d'un licenciement :

- ' 1 semaine pendant les 6 premiers mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ' 1 mois pour une durée d'ancienneté dans l'entreprise de 6 mois à 2 ans ;
- ' 2 mois au-dessus de 2 années d'ancienneté dans l'entreprise.

(')

L'ancienneté visée ci-dessus s'entend de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, période d'essai comprise ».

Compte-tenu de la rémunération mensuelle brute de 1 480,30 euros et du préavis d'une semaine applicable, la salariée devait percevoir la somme de 370,07 euros bruts au titre du préavis outre les congés payés afférents.

Infirmant le jugement, il sera alloué à la salariée les sommes de 370,07 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 37 euros bruts au titre des congés payés afférents.

Sur les dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail

La salariée se prévaut des manquements suivants de l'employeur : non-reprise de l'ancienneté en contournant les dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail, rupture d'une période d'essai inexistante, rupture du contrat motivée par sa grossesse et retenues injustifiées pour des absences inexistantes en mars 2019.

Il a été précédemment retenu que la non-reprise d'ancienneté par l'employeur était justifiée et que le contournement des règles du transfert légal de contrat de travail et la rupture du contrat de travail en raison de l'état de grossesse n'étaient pas établis.

L'inexistence d'une période d'essai a, quant à elle, été démontrée.

Enfin, le bulletin de salaire de mars 2019 fait état d' « heures d'absences non rémunérées » du 18 au 22, le 26 et du 28 au 29 mars 2019 soit 51,80 heures pour un montant total brut de 542,52 euros.

Contrairement aux affirmations de l'employeur, il appartient à ce dernier de justifier du bien-fondé de ces retenues, ce qu'il ne fait pas.

Les retenues sur salaire en mars 2019 sont ainsi injustifiées.

Si le préjudice subi par la rupture non fondée d'une période d'essai inexistante a été réparée par l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul, celui résultant des retenues sur salaire en mars 2019 doit faire l'objet d'une indemnisation, compte-tenu du montant de la retenue opérée, correspondant à un tiers de la rémunération mensuelle brute de la salariée.

Infirmant le jugement, il sera alloué à la salariée la somme de 1 000 euros à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

L'employeur qui succombe, doit supporter la charge des dépens de première instance et d'appel y compris les frais d'exécution et ne saurait bénéficier d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la salariée les frais par elle exposés non compris dans les dépens, qu'il conviendra de fixer à la somme de 3 000 euros.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS :

Statuant publiquement et contradictoirement, en dernier ressort et par mise à disposition au greffe,

CONFIRME le jugement mais seulement en ce qu'il déboute Mme [M] de ses demandes de reprise d'ancienneté et en ce qu'il déboute la société AF Coiffure de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

INFIRME le jugement pour le surplus,

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant,

FIXE le point de départ de l'ancienneté de Mme [M] au 12 mars 2019,

DIT que la rupture du contrat de travail de Mme [M] s'analyse en un licenciement nul,

CONDAMNE la société AF Coiffure à payer à Mme [M] les sommes suivantes :

- . 9 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul,
- . 370,07 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- . 37 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- . 1 000 euros à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

CONDAMNE la société AF Coiffure à payer à Mme [M] la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société AF Coiffure aux dépens de première instance et d'appel, en ce compris les frais d'exécution.

- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Aurélie Prache, présidente et par Madame Dorothee Marcinek, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

.....

La Greffière La Présidente