

COPIE

JUGEMENT

RG N° F 10/01041

SECTION Encadrement

DÉPARTITION

AFFAIRE

DÉFENSEUR DES DROITS

MINUTE N°

JUGEMENT DU
17 Octobre 2013

Qualification :
CONTRADICTOIRE
Premier ressort

Notification le : 17 octobre 2013

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

Mis à disposition au greffe le : 17 Octobre 2013

décision signée par Madame Frédérique CHOVET, Président Juge
départiteur

et par Monsieur Raphaël CHAPRON, Greffier,

entre

Madame

Demanderesse représentée par Me Georges MEYER (Avocat au
barreau de LYON)

et

Etablissement

Défendeur représenté par Monsieur Patrice BORDET (Directeur
ressources humaines) assisté de Me Marylène ROUX (Avocat au
barreau de LYON) substituant la SELARL CAPSTAN AVOCATS

DÉFENSEUR DES DROITS

7 rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08

Partie intervenante représentée par Me Yasmina BELEKORCHIA
(Avocat au barreau de LYON)

Audience de plaidoirie le 18 Avril 2013

- Composition du bureau de jugement lors des débats,

Madame Frédérique CHOVET, Président Juge départiteur
Monsieur Gérard CARADEC, Conseiller Salarié
Monsieur Dominique CORNET, Conseiller Salarié
Monsieur Denis-François ROUX, Conseiller Employeur
Monsieur Régis MATHIEU, Conseiller Employeur
Assesseurs

Assistés lors des débats de Monsieur Raphaël CHAPRON, Greffier



PROCÉDURE

Mme [redacted] a saisi le Conseil le 11 Mars 2010.

Les parties ont été convoquées en date du 16 Mars 2010 (AR signé le 17 mars 2010 par l'Établissement [redacted] pour le bureau de conciliation du 23 Septembre 2010, devant lequel elles ont comparu. A cette audience un procès verbal de partage de voix a été rendu sur la demande de condamnation provisionnelle formée par la partie demanderesse.

L'affaire a, ensuite, été renvoyée à l'audience de conciliation du 16 novembre 2010, présidée par le Juge Départemental, lequel a, par ordonnance rendue le 14 décembre 2010, ordonné à [redacted] de remettre à Madame [redacted], les documents suivants, dans un délai de 15 jours suivant la notification de la présente décision : les bulletins de salaires, les contrats de travail et éventuels avenants de Messieurs [redacted] et [redacted] pour les périodes où ils occupaient le poste de Directeur des Ressources Humaines, ces pièces étant partiellement annulées des informations concernant leurs adresses, leur date de naissance, leur numéro de sécurité sociale et leurs références bancaires, sous astreinte de 30 euros par jour de retard qui commencera à courir passé le délai de 15 jours suivant la notification de la présente décision, et a renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement du 9 juin 2011 avec délai de communication de pièces.

Sur requête des parties l'affaire a ensuite été renvoyée devant le bureau de jugement du 1^{er} mars 2012 pour lequel le Défenseur des Droits est intervenu, puis l'affaire a de nouveau été renvoyée pour l'audience du 5 juillet 2012.

A cette audience, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré.

Le Conseil s'est déclaré en partage de voix le 04 Octobre 2012.

Les parties ont été convoquées par lettre recommandée avec avis de réception et lettre simple en date du 15 Février 2013 pour l'audience de départition du 18 Avril 2013.

A cette dernière audience, les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Les parties entendues en leurs explications, l'affaire a été mise en délibéré au 17 juin 2013,

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe.

Délibéré prorogé à l'audience de ce jour.



Madame [redacted] était engagée le 3 septembre 2001 au sein de la Direction des Ressources Humaines en qualité de Responsable du service Carrières et Métiers (emploi classé à la catégorie 3 niveau 2 de l'Accord Collectif d'Entreprise) par [redacted]

A compter du 1^{er} décembre 2004, Madame [redacted] était nommée au poste de Directrice des Ressources Humaines puis classée à l'issue d'une période probatoire de trois mois en Catégorie 4, Niveau 1 avec une rémunération fixée à 750 points puis à 800 points au 1^{er} janvier 2006.

Au dernier état de la collaboration, Madame [redacted] percevait un salaire mensuel brut de 4 595,95 € outre prime d'astreinte de 83,33 €.

Par courrier du 9 mars 2009, Madame [redacted] informait son employeur de son souhait de quitter l'entreprise pour exercer une activité libérale de Conseil en Ressources Humaines et sollicitait une affectation provisoire pendant une période intermédiaire pour pouvoir bénéficier d'un Congé Individuel de Formation lui permettant de mettre au point son projet.

La salariée bénéficiait du congé formation d'avril à juin 2009 puis en octobre 2009.

Le 1^{er} juin 2009, Madame [redacted] quittait son poste pour devenir Directrice de Projets, elle était remplacée par Monsieur [redacted] classé en Catégorie 4, Niveau 2 avec une rémunération de 980 points portée à 1 040 points au 1^{er} janvier 2010 soit un salaire mensuel brut de 5 298,86 € outre prime.

Après un arrêt maladie du 2 juin au 31 août 2009, le Médecin du Travail déclarait Madame [redacted] "inapte temporaire" le 9 octobre 2009 puis, le 29 octobre 2009, "inapte à tout poste dans l'entreprise".

Par lettre du 23 novembre 2009, l'employeur indiquait à Madame [redacted] être dans l'impossibilité de procéder à son reclassement.

Après consultation des délégués du personnel Madame [redacted] était licenciée par lettre recommandée du 10 décembre 2009 pour "*impossibilité de la reclasser après inaptitude constatée par le médecin du travail*".

Estimant être victime d'une discrimination salariale en raison de son sexe, Madame [redacted] saisissait le Conseil de Prud'hommes de LYON le 15 mars 2010. Un procès-verbal de non-conciliation était établi le 14 décembre 2010 puis un procès-verbal de partage de voix intervenait le 4 octobre 2012.

A l'audience de départition du 18 avril 2013 et, au dernier état de ses demandes, Madame [redacted] revendique un repositionnement en Catégorie 4, Niveau 2 de l'Accord Collectif d'Entreprise avec 925 points à sa prise de poste puis 975 points au 1^{er} janvier 2006 et 1025 points au 1^{er} janvier 2008. La demanderesse sollicite la condamnation de l'employeur à lui verser, outre intérêts légaux et avec le bénéfice de l'exécution provisoire de la décision à intervenir :



- 56 384,58 € à titre de rappel de salaire de décembre 2007 à décembre 2009,
- 5 638,46 € au titre des congés payés afférents,
- 4 698,72 € à titre de rappel de 13^{ème} mois,
- 6 639,43 € à titre de rappel sur indemnité de licenciement,
- 4 500,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et financier lié à cette discrimination,
- 70 189,20 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 16 626,53 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 1 662,65 € au titre des congés payés afférents,
- 1 385,55 € au titre du 13^{ème} mois sur préavis,
- 2 500,00 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Madame [redacted] sollicite la remise de bulletins de salaire conformes à la décision à intervenir sous astreinte de 150 € par jour de retard et par document courant dans le mois suivant la notification du jugement.

Madame [redacted] fait état d'une différence de traitement en matière de classification et de rémunération, constatée aussi par le Défenseur des Droits en comparant sa situation à celle de son prédécesseur Monsieur [redacted] et de son successeur Monsieur [redacted]

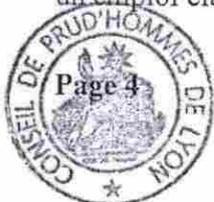
En effet, pour des fonctions de Directeur des Ressources Humaines - et non de Responsable des Ressources Humaines - identiques supposant la mobilisation des mêmes connaissances, les mêmes champs de compétences, la même place dans l'organigramme et les mêmes salariés placés sous leur responsabilité, Messieurs [redacted] et [redacted] ont bénéficié :

- tous les deux lors de l'embauche d'une classification en Catégorie 4 Niveau 2 (C4 N2) alors qu'elle était classée Catégorie 4 Niveau 1 (C4 N1),

- d'une rémunération supérieure puisque Monsieur [redacted] obtenait 869 points à son embauche, 890 points en janvier 2001, 941 points en juillet 2001, 971 points en janvier 2003 et enfin 1000 points en juin 2004 tandis que Monsieur [redacted] obtenait 980 points à son embauche puis 1 040 points au 1^{er} janvier 2010 alors qu'elle-même avait obtenu 750 points à son embauche puis 800 points et 850 points à compter de janvier 2008.

Madame [redacted] indique que la classification et la rémunération octroyées lors de sa prise de fonctions ne sont pas conformes à l'Accord Collectif d'Entreprise qui retient que l'emploi de Directeur des Ressources Humaines appartient à la Catégorie 4 Niveau 2 et est crédité d'un salaire minimum de 869 points à la prise de poste pouvant être majorés jusqu'à 20 % et aucun autre niveau, notamment intermédiaire, n'est prévu pour l'exercice de ces fonctions.

Madame [redacted] conteste l'argumentation de l'employeur selon laquelle l'Accord de 1996 a été modifié en 1997 et 1999 du fait de la disparition des fonctions de Directeur des Ressources Humaines et la création d'un emploi de directeur scindé en deux catégories (C4 N1 et C4 N2) en faisant valoir que les avenants de mai 1997 et septembre 1999 n'ont jamais supprimé l'emploi de Directeur des Ressources Humaines et n'ont jamais créé de fiche de poste pour un emploi classé C4 N1.



Madame fait valoir que l'employeur ne justifie par aucune règle objective, cohérente et générale la différence de traitement constatée et il a donc méconnu les dispositions conventionnelles relatives à la classification qui positionnent l'emploi de Directeur des Ressources Humaines en Catégorie 4 Niveau 2.

Monsieur est titulaire d'un DESS Aménagement et Politique Territoriales (BAC+5) équivalent à l'enseignement suivi par la demanderesse en DESS en conception, réalisation et évaluation des programmes d'insertion de l'Université PARIS 13 sachant que Monsieur n'était pas diplômé.

L'ancienneté n'est pas un critère retenu pour apprécier l'existence d'un travail égal ou de valeur égale et de l'expérience professionnelle et si Monsieur disposait d'une grande expérience dans le domaine des Ressources Humaines, Monsieur n'avait jamais travaillé dans cette branche d'activité contrairement à la salariée.

Si elle ne participait pas, contrairement à ses deux collègues masculins, au Comité de Direction, il s'agit là d'un indice supplémentaire de discrimination car si, comme le soutient l'employeur, cette participation était réservée aux directeurs classés Catégorie 4 Niveau 2, c'est oublier que ses fonctions relevaient conventionnellement de cette classification et qu'aucune suite n'a été donnée à son souhait de participer.

Le fait que Monsieur dispose à partir de juin 1999 d'une délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité et préside le CHSCT est indifférent à son positionnement en C4 N2 dès l'embauche le 26 avril 1999 puisqu'aucun point de rémunération supplémentaire ne lui a été accordé à cette occasion. Madame exerçait, pour sa part, certaines compétences en matière d'hygiène et de sécurité, disposait de délégations de signature et de pouvoirs pour représenter l'employeur (en particulier lors des commissions techniques paritaires), elle préparait les interventions de ses subordonnées au CHSCT et était à l'origine d'un groupe de prévention contre l'alcoolisme et d'un outil d'analyse de la pénibilité des postes de gardien. Enfin, si son successeur Monsieur est invité aux réunions, il ne préside toutefois pas le CHSCT.

Madame rappelle que ce n'est pas en raison de difficultés rencontrées dans l'exercice de sa mission mais bien parce qu'elle devenait responsable d'une équipe d'anciens collègues qu'elle a bénéficié de formations en coaching en 2005 et 2008 et, sur ce point, les bilans des entretiens annuels d'évaluation, les primes et les augmentations de salaire accordées montrent qu'elle remplissait parfaitement ses fonctions.

Le poste de Secrétaire Général créé en suite du départ de Monsieur ne visait pas à la "chapeauter" d'autant qu'aucune fiche de poste ou de délégation permettant de déterminer l'éventuelle répartition de compétences ou d'attributions entre le Secrétaire Général et le Directeur des Ressources Humaines n'est produite ; par ailleurs, Monsieur, son successeur, est lui aussi soumis au même rattachement hiérarchique.



Enfin, si Monsieur _____ a pu finaliser des projets de grande ampleur comme une nouvelle classification des emplois ou la réorganisation des structures de proximité, c'est parce qu'elle les avait travaillés en amont.

L'employeur ne démontrant pas que cette situation discriminatoire serait justifiée par des critères objectifs, Madame _____ sollicite son repositionnement à un niveau médian de 925 points en 2004-2005 puis à 975 points en janvier 2006 et enfin à 1 025 points en janvier 2008 ce qui conduit à un rappel de salaire de 56 384,58 € (outre incidence des congés payés pour 5 638,45 € et 13^{ème} mois pour 4 698,72 €) pour la période de décembre 2007 à décembre 2009 ainsi qu'à un rappel de 6 639,43 € au titre de l'indemnité de licenciement et 4 500 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et financier lié à cette discrimination.

Madame _____ conclut à l'absence de bien fondé de son licenciement dans la mesure où son inaptitude est la conséquence du comportement fautif de l'employeur.

En effet, la visite de reprise intervient le 9 octobre 2009 soit plus d'un mois après sa reprise le 3 septembre 2009 dans de nouvelles fonctions de Directrice de Projet. De plus, ce changement de poste est la conséquence de relations de travail très dégradées dans le poste de Directrice des Ressources Humaines du fait de l'empiétement du Secrétaire Général sur son activité et, face à la volonté de l'employeur de l'évincer de ses fonctions, elle a donc été contrainte d'accepter au 1^{er} juin 2009 l'emploi de Directrice de Projet -emploi qui s'est révélé être une coquille vide- avec à court terme, une rupture conventionnelle programmée.

Madame _____ souligne qu'à son retour, le 4 septembre 2009, elle ne disposait ni d'un bureau attitré ni d'un téléphone portable, elle était dans la plus totale incertitude sur le contenu même de sa mission. L'employeur a entendu lui reprocher une supposée absence injustifiée le 7 octobre 2009 (alors que le contrat était suspendu en l'absence de visite de reprise), une absence injustifiée du 9 au 13 octobre (alors qu'elle avait été déclarée inapte) puis un refus des congés payés du 12 au 16 octobre.

A titre subsidiaire, Madame _____ fait valoir que l'employeur a failli à son obligation de reclassement car dès le 31 octobre 2009 une assistante Ressources Humaines a été recrutée, poste qui ne lui a pas été proposé tout comme des postes d'assistant administratif, conseiller clientèle et comptable pourvus en novembre 2009.

Par suite de l'absence de bien fondé de la rupture, Madame _____ sollicite paiement de l'indemnité compensatrice de préavis pour 16 626,53 € outre incidence des congés payés (1 662,65 €) et du 13^{ème} mois (1 385,55 €) ainsi que 12 mois de salaire soit 70 189,20 € à titre de dommages et intérêts en expliquant que suite à cette rupture elle a été soignée pour dépression jusqu'en décembre 2009, puis inscrite au chômage jusqu'en 2012 date de la création de son activité libérale de Conseil.

En tout état de cause, Madame _____ sollicite une indemnité de 2 500 € pour frais irrépétibles, la délivrance de bulletins de salaire rectifiés sous astreinte et le bénéfice de l'exécution provisoire de la décision à intervenir.



conclut au débouté de
Madame à titre reconventionnel, sollicite la condamnation de la
salariée à lui verser la somme de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du
Code de Procédure Civile.

Tout d'abord, l'employeur explique que le niveau de classification du poste de
Directeur des Ressources Humaines a évolué au fil des années, non pas en
fonction du sexe du titulaire, mais bien en raison du périmètre des prérogatives
professionnelles qui y étaient attachées.

Courant 2004, le Directeur Général Monsieur , qui venait de prendre
ses fonctions, a réorganisé les services du siège dans un double objectif :

- prioriser les missions essentielles de gestion de proximité, de développement
du patrimoine et de renforcement de la politique de fidélisation,
- regrouper les principaux services fonctionnels autour d'un Directeur Général
Adjoint et d'un Secrétaire Général (poste créé pour l'occasion), pour assurer
une complète cohérence et efficacité des politiques de l'Office.

Dans le cadre de cette réorganisation, la Direction des Ressources Humaines
a été intégralement repensée : elle a été rattachée non plus au Directeur Général
mais au Secrétaire Général et a été déchargée d'importantes prérogatives
notamment en termes d'hygiène et sécurité et d'assistance au CODIR (Comité
de Direction).

C'est dans ce contexte, qu'une campagne de recrutement pour un emploi alors
intitulé " Responsable du Personnel" classé C4 N1 a été lancée et fin 2004, la
candidature de Madame retenue après éviction de candidats masculins.

Postérieurement, l'évolution statutaire d'Office a eu d'importantes
conséquences en matière de ressources humaines avec notamment
l'établissement d'une nouvelle classification des emplois négociée avec les
organisations syndicales, en étroite collaboration avec les Directeurs de
C'est pourquoi il a été décidé que le/la Directeur
des Ressources Humaines devait désormais participer au Comité de Direction
pour apporter toute information sur les évolutions en cours et être informé(e)
des orientations stratégiques de la Direction Générale.

L'employeur conteste toute discrimination en raison du sexe en détaillant les
différences dans les parcours professionnels respectifs de Madame et
de Messieurs et , dans le poste occupé puisque
Madame ne participait pas au Comité de Direction et n'intervenait pas
dans le domaine "hygiène et sécurité", au niveau de l'ancienneté et des
compétences (nécessité de mettre en place pour Madame un
accompagnement par coaching) pour conclure que les exigences de
recrutement de Madame étaient moins élevées que celles de ses
prédécesseur et successeur en raison du périmètre limité des prérogatives
attachées à l'emploi ouvert en classification C4 N1.



L'employeur conteste l'argumentation de la salariée selon laquelle elle aurait bénéficié "d'une classification ne correspondant même pas à l'emploi qu'elle occupait, et ce, en violation de l'accord collectif d'entreprise" et fait valoir que par suite des avenants des 23 mai 1997 et 9 septembre 1999 l'emploi type de "Directeur des Ressources Humaines" a disparu et l'emploi de "Directeur" scindé en deux catégories C4 N1 et C4 N2.

L'employeur critique l'argumentation développée par le Défenseur des Droits car fondée sur un dispositif conventionnel obsolète à savoir l'Accord du 10 juin 1996 et sur une appréciation inexacte d'éléments factuels tels que l'ancienneté.

L'employeur conteste que son comportement puisse être à l'origine de l'inaptitude professionnelle de Madame . . . en rappelant que la salariée souhaitait donner une nouvelle orientation à sa carrière et se "préparer aux métiers du conseil en Ressources Humaines et coaching individuel ou de groupe" et son changement de poste intervenu en juin 2009 était exclusivement destiné à favoriser ses projets professionnels.

Les difficultés de santé de Madame . . . ne peuvent être mises en lien avec ses conditions d'emploi dès lors qu'elles surviennent alors que la salariée n'occupait plus son poste de Directeur des Ressources Humaines et avant même qu'elle ait été en mesure d'accomplir la moindre prestation en qualité de Directeur de Projets.

Le délai observé entre l'expiration de l'arrêt de travail et l'organisation de la visite de reprise s'explique au regard des contraintes propres à la gestion de l'agenda du Médecin du Travail et ne saurait illustrer une prétendue volonté de préjudicier aux intérêts de la salariée.

De même, si Madame . . . était autonome "sur la gestion des affaires courantes", elle devait respecter la chaîne de décisions pour toutes les autres affaires de sorte qu'elle ne peut faire état d'un "empiètement de M. . . Secrétaire Général, sur son activité" ou de l'hostilité de la Direction à son égard.

Lors de la reprise en septembre 2009, Madame . . . n'a pas été "mise au placard", non seulement la salariée a pris une part active à la définition de ses nouvelles fonctions mais, encore, elle en connaissait les contours pour les avoir formalisés par écrit. Enfin, il était légitime de réclamer les justificatifs des absences ou de préciser à la salariée que ses congés payés posés étaient couverts par un arrêt maladie et cela dans le seul but de gérer au mieux la période transitoire entre les deux avis d'inaptitude.

L'employeur conteste être tenu à une recherche de reclassement au sein de la Communauté . . . en l'absence d'activité, d'organisation ou de lieu d'exploitation permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie des personnels respectifs.

Dans le cadre de la recherche de reclassement le Médecin du Travail sollicité a refusé de valider les trois postes identifiés et, en tout état de cause, entre la date de l'inaptitude (29 octobre 2009) et le licenciement (10 décembre 2009), aucun recrutement n'a été opéré sur un poste de cadre et le licenciement prononcé procédait bien d'une cause réelle et sérieuse.



Le Défenseur des droits, intervenant volontaire, qui présente ses observations devant la juridiction conformément aux dispositions de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, expose que l'analyse des éléments produits par la réclamante permet d'établir une présomption de discrimination liée au sexe en matière de classification et de rémunération. En effet, Madame [REDACTED], affectée à un poste de travail identique tant dans l'intitulé que dans le contenu des fonctions et responsabilités à assumer, a bénéficié d'une classification et d'une rémunération inférieures à celles de ses collègues de sexe masculin qui l'ont précédé ou succédé.

Les justifications invoquées par l'employeur sont inopérantes car les dispositions conventionnelles conduisaient bien à la classification du poste de Directeur des Ressources Humaines en Catégorie 4 Niveau 2 et il n'est pas démontré en quoi le rattachement de ce poste au Secrétaire Général créé en 2004 aurait altéré les fonctions et le champ d'intervention de Madame [REDACTED] par rapport à son prédécesseur Monsieur [REDACTED] ni pourquoi son successeur Monsieur [REDACTED], lui aussi placé sous la responsabilité d'un Secrétaire Général a bénéficié d'une classification supérieure.

Le Défenseur des droits retient aussi que les justifications fournies par l'employeur en matière de niveau d'expérience, de diplôme, de compétence et de responsabilité ne sont pas convaincantes en critiquant l'argumentation présentée par ce dernier.

MOTIFS ET DÉCISION

Sur la discrimination en raison du sexe

Les dispositions légales applicables sont les suivantes :

“ Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses meures, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap”. Article L 1132-1 du Code du Travail

“ Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut

(...)

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation”. Article L 1141-2 du Code du Travail



“Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes”. Article L 3221-2 du Code du Travail

Les règles probatoires sont les suivantes :

“Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte (...).

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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”. Article L 1134-1 du Code du Travail

Selon l'organigramme de [redacted] d'août 2004, Monsieur [redacted], Directeur au sein de la Direction des Ressources Humaines et classé en C4 N2, était placé directement sous l'autorité du Directeur Général Monsieur [redacted] (pièce 4 de la salariée).

Courant 2004, Monsieur [redacted] a mené une profonde réorganisation des services et des bureaux et a choisi de s'entourer d'un Directeur Général Adjoint (Madame [redacted]) et d'un Secrétaire Général Monsieur [redacted].

Contrairement à l'allégation de la demanderesse, la mission du Secrétaire Général Monsieur [redacted] a été clairement définie dans le procès-verbal de la Réunion Extraordinaire du Comité d'Entreprise et du Comité Technique Paritaire du 13 septembre 2004 comme suit :

“le Secrétaire Général devra veiller au bon fonctionnement administratif et juridique de [redacted]. C'est l'équivalent d'un Directeur des Services dans les collectivités territoriales. Il doit diligenter au quotidien les dossiers, les affaires courantes soumises au Directeur Général, maîtriser le risque juridique dans tous les domaines, faire en sorte que des réponses soient apportées. La Direction des Marchés et la Direction Juridique sont donc naturellement rattachées au Secrétaire Général également la Direction du Personnel et le secteur logistique, le CHSCT sera présidé par le Secrétaire Général” (pièce 20 de l'employeur).

Il faut retenir que Madame [redacted] connaissait parfaitement le contenu de son nouveau poste comme en attestent le compte-rendu du 9 septembre 2004 rédigé par ses soins et les relevés des décisions prises le 20 septembre 2004 par le Directeur Général qui ont été diffusés à l'ensemble du personnel (pièces 23-1 et 53 de l'employeur).

S'agissant de la classification de cet emploi, le procès-verbal de la Réunion du 13 septembre 2004 mentionne que “les postes classés C4 N1 feront systématiquement l'objet d'un appel à candidature et non les postes classés C4 N2” et précise d'autre part, que l'appellation “Direction des Ressources Humaines” correspond en réalité à la seule Direction du Personnel (pièce 20 de l'employeur).



Ainsi le poste "Direction des Ressources Humaines" correspond en fait à l'emploi de Directeur du Personnel, ce poste a été classé en C4 N1 et un appel à candidature a été lancé (pièce 24 de l'employeur).

Alors que Messieurs [redacted] s'étaient eux-aussi portés candidats (pièces 25 à 27 de l'employeur), c'est Madame [redacted] qui a été choisie sur les recommandations de Monsieur [redacted] de sorte qu'aucune discrimination en raison du sexe ne peut être retenue lors de cette promotion.

En continuité des décisions arrêtées lors de la Réunion Extraordinaire du Comité d'entreprise et du Comité Technique paritaire du 13 septembre 2004 (pièce 20 de l'employeur), les autres directeurs de Service ont bien été classés au coefficient C4 N1 et non au coefficient C4 N2 revendiqué par la salariée. Ce point est confirmé par l'organigramme du 1^{er} mars 2005 qui distingue les cadres chargés de l'exécution désignés pourtant comme "directeur" et dont les noms sont en zone blanche (exemple : Direction des Marchés, direction juridique, direction de la qualité, direction du recouvrement etc...) des cadres-dirigeants dont les noms sont en zone grisée (pièce 5 de la salariée). Par ailleurs, la rémunération de Madame [redacted] est l'une des plus élevées parmi les directeurs classés C4 N1 en 2004 (pièce 31 de l'employeur).

Ainsi, la grille conventionnelle des emplois a été modifiée, le poste de Directeur des Ressources Humaines classé C4 N2 a disparu au profit d'une classification de Directeur classé soit en C4 N1 (cadre exécutant dont le poste est pourvu par appel à candidature) soit en C4 N2 (cadre dirigeant) (pièce 29-1 de l'employeur).

Madame [redacted] qui a pris un poste ayant une dimension moindre que le poste précédemment occupé par Monsieur [redacted], ne peut donc revendiquer la classification de son prédécesseur. En effet, les pièces versées par la salariée confirment si besoin était que Monsieur [redacted] a toujours assuré son rôle de Secrétaire Général avec les attributions afférentes et ce, malgré les tentatives de Madame [redacted] de le "court-circuiter" et de référer directement auprès du Directeur Général Monsieur [redacted] (exemple être nommée au Comité de Direction).

Dès lors, l'argumentation de la demanderesse fondée sur le non-respect de la grille conventionnelle est inopérante.

En tout état de cause, Madame [redacted] ne peut se comparer à Monsieur [redacted], son successeur, titulaire d'un DESS en aménagement et politique des collectivités territoriales après une maîtrise AES (CV pièce 18 de l'employeur) et qui justifiait d'une expérience professionnelle de 10 années comme directeur d'agence au sein de l' [redacted] (agence Croix-Rousse en juin 1999, agence Etats-Unis en janvier 2002 puis Lyon 8^{ième} en juin 2004 pièces 18,34 et 35 de l'employeur), encadrant à ce titre un personnel nombreux et qui était classé depuis janvier 2002 en C4 N1. (pièce 13 de l'employeur)

En effet, au moment de sa désignation comme directeur (de service) des ressources humaines, Madame [redacted] a une simple licence en psychologie sociale car elle ne justifie pas avoir obtenu le DESS en conception réalisation et évaluation de programmes d'insertion, d'autre part, la salariée n'avait aucune expérience dans le domaine des ressources humaines. (CV pièce 11 de l'employeur)



Enfin, le poste attribué à Monsieur _____ à compter de juin 2009 comporte un domaine d'intervention élargi avec des attributions et une participation aux CODIR et au CHSCT (pièce 48, annexes 2 et 3 de la note en délibéré de l'employeur) et la charge de travail de Monsieur _____ est supérieure puisqu'il a mené des négociations sur la nouvelle grille de classification. (annexe 4 de la note en délibéré de l'employeur)

En conséquence, Madame _____ ne présente pas des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son sexe et les demandes présentées à ce titre (repositionnement et rappels de salaire, de treizième mois, rappel d'indemnité de licenciement et dommages et intérêts) seront rejetées.

Sur le licenciement

Madame _____ conclut à l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement en imputant à l'employeur une exécution déloyale du contrat de travail et un manquement à l'obligation de sécurité qui auraient conduit à son inaptitude.

Le contrat de travail a été exécuté loyalement puisque aucune discrimination n'a été retenue, d'autre part, le poste de directeur de projet confié à compter du 1^{er} juin 2009 correspond à une demande de la salariée exprimée en mars 2009 étant rappelé que le contenu du poste de directeur de projet a été défini par et avec Madame _____ au cours d'entretiens des 26 mai et 8 septembre 2009 (pièces 39 et 40 de l'employeur) et un bureau lui a été attribué dès mai 2009.

Ce changement de fonctions intervient à l'initiative exclusive de Madame _____ qui a voulu donner une nouvelle orientation à sa carrière pour devenir "conseil en ressources humaines et coaching individuel ou de groupe" et a bénéficié pour cela d'un congé individuel de formation. (pièces 4, 37 et 54 de l'employeur)

Madame _____ a été placée en arrêt maladie du 2 juin au 3 septembre 2009 puis en congés payés, en formation et de nouveau en maladie (bulletins de salaire pièces 26 de la salariée) de sorte que la salariée n'avait pas travaillé plus de huit jours à la date de la visite de reprise organisée le 9 octobre 2009.

Aucun manquement de l'employeur ne peut être retenu car aucun lien ne peut être fait entre le changement de poste et la dégradation de l'état de santé de Madame _____ qui n'a, dans les faits, jamais repris une activité effective, aucun document attestant de l'accomplissement de tâches comme directeur de projet n'étant produit.

En conséquence, l'argumentation de Madame _____ selon laquelle son inaptitude serait la conséquence de fautes de l'employeur sera écartée.

La lettre de licenciement du 10 décembre 2009 qui fixe les limites du litige est ainsi motivée : (pièce 10 de l'employeur)



“ Le médecin du travail vous a déclarée inapte temporaire aux fonctions de directeur de projet le 9 octobre 2009. Lors d'un deuxième examen médical, le 29 octobre 2009, il a précisé que vous étiez inapte à tous postes dans l'entreprise.

Les recherches de reclassement ne nous ont pas permis d'aboutir, aucun poste ne pouvant vous être proposé compte tenu des recommandations formulées par le médecin du travail (cf notre lettre du 23 novembre 2009).

Par conséquent, nous sommes amenés à vous notifier votre licenciement.

En réponse à votre demande du 4 décembre 2009, nous acceptons de vous dispenser de préavis. Votre contrat de travail prendra donc fin à la date d'envoi de cette lettre, soit le 10 décembre 2009. (...) ”.

Madame [redacted] conclut au non-respect de l'obligation de reclassement dans la mesure où aucun poste ne lui a été proposé alors que des embauches sont intervenues au sein de la structure en octobre et novembre 2009 et, d'autre part, en l'absence de recherche de poste au sein du périmètre élargi qui est la collectivité de rattachement de l'

Aucun élément ne vient corroborer l'allégation de Madame [redacted] selon laquelle la Communauté [redacted] constituerait avec l' [redacted] un “groupe” au sein duquel son reclassement aurait dû être recherché et, d'ailleurs, Madame [redacted] qui a occupé pendant plusieurs années le poste de Directeur du Personnel au sein de l' [redacted] ne cite aucun exemple de permutation du personnel de cet organisme avec la structure de la Communauté

Dès lors, seul un reclassement au sein de l' [redacted] devait être recherché dans le cadre de l'inaptitude d'origine non professionnelle de cette salariée.

Dans le cadre de son obligation de reclassement l'employeur a tout d'abord sollicité les préconisations du Médecin du Travail lequel a répondu le 5 novembre 2009 : “je n'entrevois aucune mutation, transformation ou aménagement de poste qui pourrait assurer le reclassement de ce salarié”. (pièces 41 et 42 de l'employeur)

L'employeur a, malgré tout, identifié trois postes de niveau C3 N1 (superviseur, chargé de projet et chargé d'exploitation) en contrat à durée indéterminée susceptibles d'être proposés à titre de reclassement qu'il a soumis au Médecin du Travail mais, ce dernier a, à nouveau, indiqué le 20 novembre 2009 que “la réintégration (de la salariée) dans l'entreprise lui paraît inconcevable”. (pièces 44 et 45 de l'employeur)

Madame [redacted], déclarée inapte à l'issue des examens médicaux des 9 et 29 octobre 2009, ne pouvait occuper l'emploi d'assistante ressources humaines classé en C2 N2 puisque ce poste a été pourvu dès le 31 octobre 2009. (pièce 46 registre du personnel)

Enfin, les autres postes disponibles concernaient des emplois de gardien d'immeuble et agent de nettoyage ou de maintenance classés C1 N1 ne correspondant pas au profil professionnel de la salariée.



Le Médecin du Travail ayant refusé que les postes de reclassement soient offerts à Madame _____, l'employeur justifie de l'impossibilité de reclasser l'intéressée et le licenciement prononcé reposant bien sur une cause réelle et sérieuse, Madame _____ sera déboutée de ses demandes.

Sur les autres demandes

L'équité conduit à laisser à la charge de l'employeur les frais exposés par lui et non compris dans les dépens.

Madame _____, qui succombe en toutes ses demandes sera déboutée de sa réclamation présentée pour frais irrépétibles et tenue aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil présidé par le Juge Départemental, après en avoir délibéré conformément à la loi, par décision rendue publique par mise à disposition, contradictoirement et en premier ressort;

Déboute Madame _____ de ses demandes fondées sur discrimination en raison de son sexe,

Dit et juge que le licenciement de Madame _____ reposait sur une cause réelle et sérieuse,

Déboute Madame _____ de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,

Déboute l'Office _____ de sa demande reconventionnelle présentée au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Condamne Madame _____ aux dépens de la présente instance.

En foi de quoi la présente décision a été signée par le Président et le Greffier du Conseil.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

