CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE NANTERRE

2, Rue Pablo Neruda 92020 NANTERRE CEDEX

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT du 22 Octobre 2008

Section Commerce

RG N° F 06/02665

Madame

AFFAIRE

contre SOCIETE

Assistée de Me Fernando KANDAZZO (Avocat au barreau de PARIS, C1109)

DEMANDEUR

ggyriff pri . . .

e 15-83-915

MINUTE Nº 08/603

SOCIETE

Représentée par Me Pascai IELLE (Avocat au barreau de PARIS, C471)

JUGEMENT contradictoire

en premier ressort

DEFENDEUR

Notification aux parties

le

AR dem.

AR déf.

LA HALDE

11 rue Saint Georges

75009 PARIS

Représentée par Me Patricia DOUIEB (Avocate au barreau de

PARIS, P135)

Copie exécutoire délivrée,

le

à

PARTIE INTERVENANTE

- Composition du bureau de jugement

M. Bassem ISMAIL, Président Conseiller (S)

M. Olivier CLABAUT, Assesseur Conseiller (S)

M. Christian RAVERA, Assesseur Conseiller (É)

M. Ronald COHEN, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Jacqueline DÉROTUS, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 29 Septembre 2006
- Bureau de Conciliation du 15 Novembre 2006
- Convocations envoyées le 10 Octobre 2006
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 29 Janvier 2008
- Prononcé de la décision fixé à la date du 14 Avril 2008
- Délibéré prorogé à la date du 21 Mai 2008
- Délibéré prorogé à la date du 25 Juin 2008
- Délibéré prorogé à la date du 10 Septembre 2008
- Délibéré prorogé à la date du 22 Octobre 2008
- Décision prononcée par Monsieur Bassem ISMAIL (S) Assisté de Mademoiselle Jacqueline DEROTUS, Greffier

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 10 Octobre 2006 avec copie par lettre simple du même jour, le greffe du Conseil de Prud'hommes, à la requête du demandeur, a convoqué le défendeur à comparaître devant le bureau de conciliation du Conseil siégeant le 15 Novembre 2006 pour la tentative de conciliation prévue par la loi, l'informant en outre, que des décisions exécutoires par provision pourront, même en son absence, être prises contre lui par ledit bureau.

Le bureau de conciliation a renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement du 20 Décembre 2007.

Le 20 Décembre 2007, l'affaire sera renvoyée devant le bureau de jugement du 29 Janvier 2008.

Le 29 Janvier 2008 les parties ont comparu et ont été entendues.

Le demandeur développe à la barre les derniers chefs de la demande :

| - Dire et juger que Mme | était l'objet de discrimination de la société |
|--|--|
| quand à la demande de prom - Dire et juger que le jugement not et sérieuse | otion ifié le 17/12/2006 est dépourvu de cause réelle |
| - Indemnité conventionnelle de lic | enciement |
| - Congés payés afférents Dommages et intérêts pour sanct | |
| | |
| | 50 000,00 Euros 1 000,00 Euros |

Le bureau de jugement met l'affaire en délibéré et fixe le prononcé de la décision au 14 Avril 2008. Ce prononcé sera prorogé au 21 Mai, au 25 Juin, au 10 Septembre puis au 22 Octobre 2008.

LE BUREAU DE JUGEMENT

FAITS:

Le 1^{er} octobre 1993, Madame était embauchée, en qualité d'agent commercial, au sein de la société , laquelle assurait en France la représentation commerciale de la société compagnie aérienne chinoise.

Le 9 janvier 1996, Madame intégrait la société selon contrat à durée indéterminée, la société ayant en effet décide de prendre en charge ladite représentation commerciale.

Madame était engagée en qualité d'assistante commerciale, coefficient 240, au sein du département commercial, section passagers, contre une rémunération mensuelle brute s'élevant à la somme de 9700 FF (1448,77 Euros).

a bénéficié de promotions

En juin 2000, et en février 2001 Madame portant son salaire à 2410 Euros brut.

Elle occupe ainsi le poste d'agent commercial supérieur

A compter du 1^{er} septembre 2004, Madame décidait d'user de son congé parental d'éducation, à temps partiel pour une duree initiale d'un an et qui a été prolongé jusqu'au 20 mars 2006.

Dès le mois d'octobre 2005, Madame nanifeste à son employeur la volonté d'accéder au poste de directeur commercial (autrement dénommé sales manager), en raison du départ à la retraite du précédent directeur commercial.

Madame occupa ce poste de décembre 2005 au 1 er mars 2006. Le poste de direction commercial échoue finalement à Mme

Le 7 avril 2006, Madame saisissait ainsi la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE), afin qu'une enquête soit diligentée.

Le président de la HALDE rend un rapport en date du 24 mai 2007 qui concluait à la discrimination.

Le 29 septembre 2006 Madame saisissait le Conseil de Prud'hommes de Nanterre, pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur.

Le 17 décembre 2007 la société notifiait à Mme son licenciement pour motif économique, l'audience devant se tenir le 20 décembre 2007 devant le Conseil de Céans.

Observations de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE)

La HALDE est une administration indépendante, créée par la loi du 30 décembre 2004, modifiée le 31 mars 2006.

La HALDE saisie par Madame le 7 avril 2006, d'un litige l'opposant à son employeur, a procédé à son enquête qui a abouti au prononcé d'une délibération n° 2007-139 du 24 mai 2007, qui est produite aux débats.

Ladite délibération conclut au fait de l'existence d'une discrimination à l'encontre de Madame fondée sur sa situation de famille et à la présentation d'observations devant le Conseil des Prud'hommes.

Il résulte clairement des déclarations de la société que Madame n'aurait pas connu une évolution professionnelle stable du fait de ses nombreux congés.

Pour l'employeur, le parcours professionnel des deux personnes présentant de « notables différences » expliquent qu'elle ne se trouvait pas dans une situation identique.

Il a été répondu à la Haute Autorité que Madame serait restée constamment au sein du « service passager » à la différence de Madame affectée au Fret.

Toutefois, les documents transmis par le mis en cause ont révélé que si la réclamante n'avait que 8 mois d'expérience au sein du service « Passager », elle avait exercé durant douze années une activité commerciale dans la société.

Ainsi l'ancienneté de Madame était supérieure à celle de Madame non seulement dans la Société, mais également dans la fonction litigieuse, sans qu'il puisse lui être opposé ses différentes absences.

Moyens du demandeur

Madame

était la victime d'une double discrimination.

Elle était, en effet non seulement écartée de l'accès au poste de directeur commercial au profit d'une salariée, chinoise, de moindre expérience et aux compétences commerciales réduites, mais elle devait également faire l'objet d'un inopiné licenciement économique, intervenant fort à propos pour la société

Madame devait se voir reprocher sa situation familiale, cette dernière étant mère de trois enfants, mais également son appartenance ethnique ou plus précisément sa non-appartenance à la race asiatique, étant, précisé que la compagnie lest une compagnie chinoise.

La demanderesse se réfère à l'article L122-45 du Code du Travail (L1132-1 et suivants du Nouveau Code du travail).

Ainsi toute décision de l'employeur concernant un salarié –augmentation de salaire, sanction, promotion, mutation- doit être prise en fonction de critères professionnels objectifs, tels la compétence, l'expérience, la pénibilité du travail, et non en fonction de critères d'ordre personnel, tels que le sexe, la race, la religion, l'orientation sexuelle ou l'activité syndicale.

En l'espèce, Madame était indéniablement écartée au profit de Madame à raison de critère éminemment personnels, parmi lesquels sa situation familiale.

En comparant attentivement les deux profils, il apparaît que Madame est diplômée d'une maîtrise de commerce internationale de l'université Paris DAUPHINE, ainsi que d'une licence mention chinois de l'Institut National des Langues et Civilisations Orientales (INALCO).

Quant à Mme , il ressort de son CV versé aux débats par la société , qu'elle ne fait état que d'un BTS en transports.

L'étude des parcours professionnels de l'une et de l'autre permet de constater, que Madame justifie d'une expérience commerciale de 14 ans au sein de la société depuis son embauche en 1993.

Quant à Madame elle n'était affectée au département commercial qu'à compter du 10 juillet 2000, en qualité d'assistante commerciale, après avoir exercé pendant plus de 6 années la fonction d'agent de réservation.

Le 17 septembre 2001, Mme , signait un nouvel avenant son contrat de travail, prévoyant son retour à ses fonctions antérieures d'agent de réservation, sa compétence commerciale n'ayant probablement pas probante. Cet avenant stipulait sans doute afin de ménager les susceptibilités, que Madame . exercerait à la fois les fonctions d'agent de réservation et d'assistante commerciale.

Ce n'est que le 1^{er} juillet 2004 que Madame était promue agent commercial senior.

Son expérience commerciale n'était donc au jour de sa nomination au poste de directeur commercial, que d'un an et demi.

Cette situation ne manquait pas d'étonner et de révolter le personnel de la section passagers, ainsi que cela est établi par les échanges de courriers intervenus entre Madame et Madame , chargée d'escale.

Le Collège de la HALDE après enquête « considére que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination en raison de sa situation de famille en ce qui concerne sa demande de promotion.

Madame s'étonne de son licenciement pour motif économique, d'autant que la société et en plein expansion économique, étant la seule concurrente e la compagnie aérienne

La société ne communiqua à ses salariés en guise d'explication des difficultés economiques, qu'une simple note sur la situation économique de la société, passablement lapidaire, au terme d laquelle il était fait référence aux seuls résultats de l'établissement de PARIS pour les années 2005à 2007, supposés attester de pertes financières sèches.

Au Conseil la société n'apporte en aucun cas la preuve de la réalité des difficultés économiques rencontrées.

La société entend fermer l'escale « Passagers » ouverte à l'aéroport Roissy Charles de Gaulle. Dans la note économique remise aux délégués du personnel sur la situation économique de la société est ainsi rédigée : « Le Groupe entend ainsi maintenir l'activité FRET ».

Madame justifiait d'une expérience de 10 ans dans la dite activité de FRET.

A la demande insistante, des délégués du personnel, seul un poste un poste au sein de l'activité Fret au coefficient et rémunération dérisoires a été proposé à Madame et d'autres salariés.

La société est incapable de justifier l'ordre des licenciements opérés par ses soins.

Il n'est pas indifférent de constater, qu'outre le personnel de l'escale, les seuls

salariés licenciés sont tous européens et non chinois.

C'est ainsi que Madame demanderesse, demande au Conseil de Céans de :

dire et inger qu'elle a été l'objet de discrimination de la part de la société l quant à sa demande de promotion, Dire que le licenciement notifié le 17 décembre 2007 à Madame est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence, elle formule les demandes rappelées ci-dessus.

Moyens du défendeur :

La société défenderesse, commence par rappeler au Conseil qu'il n'est pas lié par le rapport de la HALDE; elle considère que le rapport relève du procès d'intention et qu'il n'avance pas de preuves irréfutables.

L'e-mail de candidature de Mme au poste de directeur commercial est inexact. Madame n'a jamais oriciellement fait acte de candidature à ce poste, car le poste a été supprimé après le départ à la retraite du précédent directeur commercial Monsieur

Ce courrier électronique ne fait que suggérer l'idée de candidature. Il n'a pas de date certaine. La date y est manuscrite.

D'ailleurs le seul poste vacant en octobre 2005 est un poste d'agent de voyage. La note de vacance de poste est publiée le 04/10/2005. Madame postule à ce poste et elle est acceptée.

Le 1^{er} décembre 2005, Madame se voit proposer un avenant à son contrat de travail portant l'intitulé d'agent commercial senior coefficient 275, qu'elle signera.

Enfin la société a fait part à Madame de cinq propositions de postes provenant d'autres compagnies sollicitées par ses soins. Deux autres salariés ont accepté des reclassements externes parmi les cinq postes proposés à Madame . La demanderesse était parmi les salariés licenciés seule à occuper sa catégorie professionnelle.

Pour un plus ample exposé des moyens et des prétentions des parties, le Conseil, conformément à l'article 455 du Nouveau Code de Procédure Civile renvoie aux conclusions déposées et soutenues à l'audience ainsi qu'aux prétentions orales telles qu'elles sont rappelées ci-dessus.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Considérant que Madame a été embauchée le 1^{er} octobre 1993, elle a toujours exercé des fonctions commerciales. Son évolution de carrière l'a conduite du poste d'agent commercial à celui d'assistance commerciale, puis agent commercial senior du service Fret le 1^{er} janvier 2001,

Considérant que le 30 octobre 2005, la demanderesse adressait un courrier électronique à Monsieur. Directeur Général de la Société, pour lui faire part de son souhait de revenir au service « Passager » afin de postuler aux fonctions de Directrice Ajointe de ce service, dans la mesure où celui-ci devait devenir vacant à la suite du départ en retraite de le 31 décembre 2005,

Considérant que l'examen de l'organigramme de la Société révélait que le Directeur Général était assisté de deux directeurs adjoints exerçant les fonctions de directeur commercial au service « Passager », l'autre au service « Fret »,

Considérant que Madame l'était retrouvée à exercer de fait les fonctions de Directrice Adjointe, sur le poste laissé vacant, à compter du 1^{er} décembre 2005.

Considérant que le 1er mars 2006, ce poste a été attribué à Madame

Considérant que la demanderesse a aussitôt contesté cette nomination auprès de son employeur, et qu'elle n'a reçu aucune réponse,

Considérant que Madame a également saisi les délégués du personnel et qu'il résulte du compte rendu de la réunion des délégués du personnel et du Directeur Adjoint que le critère d'ancienneté est déterminant dans la politique de promotion de cette société,

Considérant qu'il est ressorti des pièces examinées que la courbe d'évaluation de Madame établie sur la base de la notation des salariés par leur supérieur hiérarchique était globalement meilleure que celle de Madame que cette notation a chuté à partir de l'année 2000, puis n'a plus été effectuée,

Considérant que le Conseil a relevé tout comme la Haute Autorité, que cette courbe suivait l'évolution de des congés de Madame qui a eu un congé parental d'éducation à temps partiel de septembre 1999 à août 2001, puis de septembre 2001 à juin 2002 et à plein temps de juillet à août 2003,

Que Madame a également bénéficié d'un congé individuel de formation de septembre 2003 à juin 2004, et que dès son retour il est apparu que sa notation était à nouveau supérieure à celle de Madame

Considérant que la Société affirme que Madame a un salaire plus élevé que celui de Madame pour démontrer l'absence de discrimination, mais que l'argument ne peut être retenu au regard de l'objet même de la réclamation de la demanderesse, car il ne répond pas à l'objet du différend,

Considérant qu'il résulte clairement des déclarations de la Société devant la haute Autorité et répétées à la barre, que Madame n'aurait pas connu une évolution professionnelle stable du fait de ses nombreux congés,

Considérant qu'en agissant ainsi l'employeur viole les dispositions de l'article L122-45 du Code du Travail (article L1132-1 du Nouveau Code du Travail), sur la discrimination notamment pour situation de famille,

Considérant que l'employeur viole également l'article 15 de la directive 2000-73 CE du 23 septembre 2002 qui dispose dans on article 5.7 « qu'une femme en congé maternité a le droit aux termes de ce congé de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence »,

Considérant que la Haute Autorité ne conclut pas à la discrimination à caractère racial, et que Madame n'a pas démontré au Conseil, l'existence d'une telle discrimination,

Considérant que la société verse aux débats les lettres de licenciement des neuf autres salariés licenciés en même temps que 1 a demanderesse,

Considérant qu'il ressort de ces lettres que sur les dix salariés licenciés cinq sont chinois, il n'a y a donc pas lieu de retenir la discrimination raciale,

Considérant qu'il y a lieu de recevoir la HALDE dans ses observations concluant au fait de l'existence d'une discrimination à l'encontre de Madame fondée sur sa situation de famille,

Le Conseil reçoit Madame dans sa demande de dommage et intérêts pour discrimination et condamne la société à lui verser à ce titre la somme de 9.200 Euros (neuf mille deux cents euros et vingt six centimes) au titre des dommages et intérêts pour discrimination fondée sur la situation de famille,

Considérant que la Société pour justifier du motif économique communique des comptes en anglais, et qui ne correspondent aux exigences légales et jurisprudentielles,

Considérant que la Société a d'après le compte rendu des délégués du personnel de la réunion du 26 octobre 2007, la raison officielle est que la ligne coûte trop cher et fait perdre de l'argent à la société depuis 14 ans,

Considérant que la Société arguait devant les délégués du personnel, de droits de trafics refusés, alors que ceux-ci d'après les délégués du personnel dataient depuis plus de 15 ans,

Considérant que les délégués du personnel n'ont pu obtenir des explications sur les chiffres communiquées par la Société,

Considérant que la note sur la situation économique présentée par la Société aux délégués du personnel ne permet pas d'apprécier la réalité des difficultés économiques, ni d'expliquer les pertes invoquées par l'entreprise, d'autant plus que les seules dettes sont liées à celle de la maison mère,

Considérant que la Société n'a pas satisfait à son obligation de reclassement, en ne proposant pas le poste disponible au « fret » Madame , qui connaissait bien ce département, et en présumant par avance qu'elle déclinerait l'offre,

Considérant que l'employeur qui envisage de procéder à des licenciements pour motif économique ne peut limiter ses offres de reclassement en fonction de la volonté présumée des salariés de les refuser.

Considérant que l'article L. 1233-4 du code du travail prévoit que le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe. Il résulte de ce texte que l'obligation de rechercher des solutions de reclassement qui pèse sur l'employeur est un préalable indispensable à tout licenciement pour motif économique,

Considérant que l'article L. 1233-4 du code du travail prévoit que le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe. Il résulte de ce texte que l'obligation de rechercher des solutions de reclassement qui pèse sur l'employeur est un préalable indispensable à tout licenciement pour motif économique.

Considérant qu'en joignant une liste de postes en reclassement externe à la lettre de licenciement, l'employeur ne satisfait à l'obligation de reclassement, les offres devant être écrites et précises,

Considérant qu', soutient que dès lors que l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement d'une salariée protégée, celui-ci validait de facto le motif économique,

Considérant que l'inspecteur du travail est chargé de rechercher si un lien existe entre le licenciement projeté et le mandat du salarié protégé, il est également le garant du respect de la procédure dont l'enquête contradictoire constitue une phase clé,

Considérant qu'il y a lieu de considérer que le motif économique du licenciement n'est pas démontré, et que l'Abligation de reclassement n'a pas été satisfaite, il y a lieu de recevoir Madame dans sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur de la somme 13.800 Euros (treize mille huit cents euros).

Considérant que Madame , réclame la condamnation de son employeur à lui verser l'indemnité conventionnelle de licenciement, ainsi que le préavis et les congés payés sur préavis,

Considérant que madame ne justifie pas de la nonperception des ces indemnités qui sont normalement versées par l'employeur en cas de licenciement pour motif économique, Considérant que Madame paie et son solde de tout compte,

ne fournit pas ses bulletins de

Le Conseil ne peut revoir Madame n sa demande d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité de préavis, et d'indemnité de congés payés sur préavis,

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame les frais qu'elle a exposé pour se défendre, le Conseil condamne la société à verser à Madame , demanderesse, la somme de 800 Euros au titre de l'article 700 du C.P.C

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Nanterre, section Commerce, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort :

CONDAMNE la SOCIETE

à régler à Madame

les sommes suivantes:

13.800 Euros (treize mille huit cents euros) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

9.200 Euros (neuf mille deux cents euros) au titre des dommages et intérêt pour discrimination fondée sur la situation de famille,

800 Euros (huit cents euros) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

DIT que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la signature par la SOCIETE de l'avis de réception de sa convocation devant le bureau de jugement pour les salaires, soit le 29 janvier 2008,

RAPPELLE que l'exécution est de droit à titre provisoire sur les créances salariales dans la limite de 6 mois de salaires d'après l'article R1454-28 du nouveau Code du Travail (anciennement R 516.37 du Code de Travail.

DÉBOUTE la demanderesse du surplus de ses demandes.

CONDAMNE la SOCIETE :

aux éventuels dépens.

POUR COPIE CERTIFIEE CONFORSIE A L'ORGINAL Le Cleffiei en linei Ordonne en application de l'article L. 1235-4 du nouveau Code du travail (anciennement

L 122-14-4 du Code du Travail), le remboursement aux organismes concernés les indemnités de chômage qui ont pu être servies au salarié depuis le licenciement jusqu'au jugement dans la limite de six mois d'indemnités

Ordonne la communication du présent jugement aux organismes ayant versés des indemnités de chômage ceci conformément à l'article L. 1235-4 du nouveau Code du travail (Anciennement L 122-14-4 du Code du Travail).

Ainsi jugé et prononcé en audience publique les jour, mois et an susvisés.

Le présent jugement est signé par Monsieur Bassem ISMAIL, Président, et Madame Jacqueline DÉROTUS, Greffier.

Le Greffier

Le Président

Page 9

