

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39**

BP

**SECTION
Encadrement chambre 4**

RG N° F 12/04178

Notification le : **05 NOV 2014**

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :
le :
à :

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

J U G E M E N T

contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 28 Octobre 2014

Composition de la formation lors des débats :

Mme Nelly CAYOT, Président Juge départiteur
Mme BOUYSSSET, Conseiller Salarié
Assesseur

assistée de Mme FAVA, greffière lors des plaidoiries et de
Mme RELAV, greffière lors du prononcé

ENTRE

Mme

Assistée de Me Emilie VIDECOQ (Avocat au barreau de
PARIS)

DEMANDEUR

DEFENSEUR DES DROITS

7 RUE SAINT FLORENTIN
75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Ludiwine MOINAULT (Avocat au
barreau de PARIS)

INTERVENANT VOLONTAIRE

ET

Société

Représenté par Me Mohamed CHERIF (Avocat au barreau
de PARIS) de la SELAFA CAPSTAN

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 13 Avril 2012
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 23 avril 2012
- Audience de conciliation le 02 octobre 2012.
- Débats à l'audience du bureau de jugement le 29 mai 2013
- Partage de voix prononcé le 29 mai 2013
- Débats à l'audience de départage du 18 Septembre 2014 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé .

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Demande principale

Chefs de la demande

- Sur le fondement des articles L 1132-1, L2141-5, L1152-2, L4121-1 du Code du Travail, dommages et intérêts 150 000,00 €
- Rappel de salaires de février 2009 à juin 2013 29 2564,34 €
- Congés payés afférents 2 956,43 €

- Fixer le salaire de référence de madame
à titre principal, après repositionnement, à la somme mensuelle brute de 4 620.30 €
à titre subsidiaire, à la somme mensuelle brute de 3 045.65 €

- Prime variable de janvier 2014 1 661,22 €
- Congés payés afférents 166,12 €
- Prime variable de juillet 2014 1 199,76 €
- Congés payés afférents 119,97 €

- Juger bien fondée la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de madame
- Indemnité compensatrice de préavis à titre principal : 13 860.90 €
congés payés afférents : 1386 €
à titre subsidiaire : 9136.95 €
congés payés afférents : 913.70 €

- Indemnité de licenciement à titre principal : 22 331,45 €
à titre subsidiaire : 14 720,64 €

- Indemnité compensatrice de congés payés et RTT (comptes arrêtés au 30 juin 2014)
à titre principal : 6.579,43 €
à titre subsidiaire : 4.336,85 €

- Indemnité pour licenciement nul
à titre principal : 80 000,00 €

- Dommages et intérêts pour violation du statut protecteur
à titre principal : 9 240,60 €
à titre subsidiaire : 6 091,30 €

- Remise des documents sociaux conformes suivants:
- bulletin de paie
- attestation Pôle Emploi
- certificat de travail
- le tout sous astreinte de 150 euros par jour de retard et par document
- Intérêts au taux légal
- Capitalisation des intérêts
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 600,00 €
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.

Demande présentée en défense

Société

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 500,00 €

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame a été embauchée suivant un contrat à durée indéterminée aux fonctions d'assistante de direction par la société le 24 février 2000. Son contrat de travail s'est poursuivi au sein de la société où elle a occupé les fonctions de Responsable de la flotte véhicules du Groupe à partir du 1er mai 2006. La société emploie plus de onze salariés et elle applique la convention collective syntec.

La salariée a obtenu le statut de cadre le 1er avril 2008. Madame s'est trouvée en congé maternité au cours du mois de mars 2009, puis elle a bénéficié d'un congé parental d'une durée de six mois. Madame est revenue dans l'entreprise le 4 mars 2010, dans le cadre d'un congé parental à temps partiel jusqu'aux trois ans de l'enfant, soit jusqu'au 12 mai 2012, sur une base de 30,48 heures.

La salariée a saisi la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité, dénommée par abréviation la HALDE, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement et de discrimination en raison de sa grossesse et de ses activités syndicales le 11 avril 2011. Le défenseur des droits succédant à la HALDE a rendu une décision, le 17 mai 2013, reconnaissant la discrimination en raison de l'état de grossesse, du sexe et des activités syndicales de la salariée.

Madame a été désignée comme déléguée syndicale UNSA pour le CE le 15 novembre 2011.

Madame a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris d'une demande aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes et notamment d'une demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral et discrimination en raison du sexe, de son état de grossesse, et de son activité syndicale le 13 avril 2012.

Madame a été en congé maternité du mois de février au mois de juin 2013 puis de nouveau en arrêt maladie.

Un avis d'inaptitude a été rendu par la médecine du travail le 11 avril 2014 après une visite de reprise et une étude de poste. Madame [redacted] a reçu deux propositions de reclassement le 11 septembre 2014.

A l'audience de départage du 18 septembre 2014, Madame [redacted] soutient qu'à son retour de congé maternité, elle n'a pas retrouvé son poste de travail et a été rétrogradée en méconnaissance des termes de l'article L. 1225-25 du Code du travail, elle fait également état d'une série de faits, qu'elle qualifie de faits constitutifs de harcèlement moral, qui ont porté atteinte à sa santé et elle soutient que cette atteinte est une violation par l'employeur de son obligation de sécurité prévue par l'article L. 4121-1 du Code du travail. Madame [redacted] ajoute qu'elle a fait l'objet d'une discrimination, tant au plan professionnel qu'au plan salarial, en raison de sa grossesse et de son mandat syndical.

La société [redacted] s'oppose aux prétentions de la demanderesse au motif que Madame [redacted] n'a subi aucune rétrogradation, qu'elle a simplement vu ses fonctions légèrement modifiées suite à la réorganisation de l'entreprise qui a eu pour effet d'ajouter un échelon hiérarchique au sein du service Flotte de la société.

Le défendeur des droits a été entendu dans ses observations et son conseil a développé les conclusions visées dans sa décision du 17 mai 2013.

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail :

Le salarié peut poursuivre la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement grave par ce dernier à ses obligations. Il est constant que les manquements de l'employeur susceptibles de justifier une telle mesure doivent être établis et être suffisamment graves, l'appréciation de leur gravité relevant du pouvoir souverain du juge. La résiliation judiciaire produit effet au jour où le juge la prononce si le salarié est toujours au service de son employeur.

L'article 1132-1 du Code du travail interdit les mesures de discriminations sur la qualification en raison de la grossesse, du sexe, de la situation de famille ou des activités syndicales.

L'article 1134-1 du Code du travail prévoit que la salariée doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

En l'espèce, Madame [redacted] fait valoir au soutien de sa demande de résiliation judiciaire qu'elle a été l'objet d'une discrimination de carrière, au plan professionnel et au plan salarial, en raison de son sexe et de son état de grossesse, de son mandat syndical et qu'elle a également été victime de faits de harcèlement moral qui ont porté atteinte à sa santé.

La salariée invoque plusieurs faits constituant, selon elle, autant d'indices justifiant de la discrimination sur sa qualification en raison de son sexe, de sa maternité et de son mandat syndical.

1- Sur la discrimination en raison de la situation de famille de la salariée et de ses activités syndicales

Aux termes de l'article L.1225-25, la salariée doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à l'issue de son congé maternité.

Madame fait valoir que son employeur a commis un manquement grave en lui faisant subir une rétrogradation en lien avec la réorganisation interne de l'entreprise à son retour de congé maternité. Elle soutient que des fonctions lui ont été retirées même si sa rémunération et son titre n'ont pas été modifiés.

La société soutient que Madame a conservé les mêmes fonctions et qu'en réalité la salariée réclame le poste qui a été attribué à Monsieur que Madame aurait pris pour cible de ses reproches dès son retour. La société explique que la création du poste occupé par Monsieur a correspondu à la réorganisation intervenue qui avait été rendue nécessaire par le développement et le regroupement des différents équipements.

Il est non contesté que, dans le cadre d'une réorganisation interne, la société a regroupé, courant 2009, au sein d'un même service ses flottes véhicules, téléphonie et informatique et que ce nouveau service Flottes a été placé sous la direction de Monsieur

Il est établi que Madame est rentrée de congé maternité le 4 mars 2010 et que sa nouvelle fiche de poste ne lui est parvenue que le 7 juillet 2010. Il est également établi que Madame a dénoncé «sa placardisation», avec le soutien de Monsieur, dès le 8 juillet 2010, mais que la direction n'a apporté aucune réponse concrète à la demande de la salariée pourtant placée en arrêt maladie du 9 juillet au 2 août 2010.

Dans l'annuaire de l'équipe achat, la salariée apparaît sous la simple mention «flotte automobile».

Le compte rendu de l'entretien annuel 2011/2012 reprend les doléances de la salariée qui rappelle, que contrairement à ce qu'indique la direction des ressources humaines, le poste qu'elle occupe, dit de gestion des commandes, n'est pas similaire au poste de responsable de la flotte des véhicules qu'elle occupait avant son congé maternité. Elle rappelle également que, le 3 mars 2011, elle a été convoquée à un entretien en vue d'un licenciement alors qu'elle est une salariée protégée. Elle rappelle encore que ces faits ont eu des effets sur sa santé et qu'elle a notamment été arrêtée sept mois au cours de l'année 2011.

Son responsable hiérarchique, Monsieur qui est présenté par la société défenderesse comme le rival de la salariée, écrit pourtant dans l'avis du manager « *des doléances fondées et malheureusement avérées. Son cas a été débattu et les procédures engagées sont fondées et argumentées. Il faut lui trouver une issue la plus adaptée et la remotiver suite à tous ses désagréments* ». Cet avis vaut confirmation des allégations de la salariée.

Cette disqualification et cette modification d'affectation ont correspondu au retour de Madame de son congé maternité et de son retour avec un temps partiel accordé en raison de son congé parental. Sa situation de famille peut donc être directement rattachée à la situation professionnelle qui lui a été réservée à l'issue de son retour de congé maternité.

De la même façon, Madame fait valoir que dès le 26 mai 2010, elle a fait connaître son intention d'apparaître sur les listes Unsa des candidats aux élections professionnelles, que lors de la reprise du processus électoral elle a été mandatée le 21 février 2011 par l'Unsa pour négocier les protocoles d'accords relatifs aux élections et que dès le 18 février 2011 elle a été convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement.

Madame accuse : d'avoir voulu la licencier en raison de son activité syndicale et elle produit le compte rendu de l'entretien préalable tenu le 3 mars 2011 au cours duquel il lui a été reproché de passer beaucoup de temps à discuter avec les syndicats. Elle produit en outre la lettre de l'inspection du travail du 11 mars 2011 qui rappelle la chronologie des faits et l'obligation qui s'impose à l'employeur d'obtenir l'autorisation de l'inspection du travail en raison de l'imminence de la candidature de la salariée.

Afin de justifier d'avoir engagé une procédure de licenciement, la société défenderesse prétend que Madame : se serait elle-même rendue coupable de faits de harcèlement à l'encontre d'une autre salariée. Cependant, la procédure de licenciement engagée à l'encontre de Madame n'a pas connu de suite.

En conséquence, il apparaît que Madame : a bien été victime de mesures discriminatoires depuis son retour le 4 mars 2010 en raison de sa situation de famille et de ses activités syndicales.

2 - sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Conformément aux dispositions de l'article L 1154-1 du code du travail, il appartient au salarié d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, les faits de discrimination en raison de la situation de famille et de l'activité syndicale qui sont en l'espèce des agissements répétés, sont de nature à constituer des faits de harcèlement moral.

Madame ajoute à ces éléments un ensemble d'autres faits que la société conteste dans leur réalité ou qu'elle motive par des raisons objectives étrangères au harcèlement.

Madame fait ainsi état de son isolement venant d'instructions de sa hiérarchie et Madame Monsieur et Madame : en témoignent. Au surplus, Madame fait valoir qu'au cours du mois d'octobre 2010 elle n'a pas été conviée, contrairement aux autres années, au salon de l'automobile de même qu'au mois de novembre 2010, elle n'a pas été invitée à participer à une réunion au sujet de la « car policy 2011 » alors qu'elle y était conviée les années précédentes en tant que responsable de la flotte auto.

La société répond que les témoins ne font que rapporter les propos de la salariée ce qui est pour partie inexact et la défenderesse ne fournit aucune explication sur les autres griefs avancés par Madame

La demanderesse met également en avant le refus d'une formation qu'elle avait sollicitée. La défenderesse fait l'aveu de son défaut de réponse à cette demande de formation adressée par la salariée le 16 novembre 2011 mais elle prétexte de la volonté de Madame de lui faire commettre une faute à laquelle la société employeur avait pourtant toute possibilité d'échapper. L'explication donnée par la société n'est donc pas pertinente.

L'ensemble de ces faits constitue encore des indices laissant supposer des faits de harcèlement que la société défenderesse ne peut justifier par des raisons objectives.

Madame ajoute encore à ces faits le refus du versement de sa prime variable au mois de janvier 2014 au motif avancé par son employeur de son absence pour maladie et la salariée sollicite en conséquence la condamnation de la société à lui payer cette prime variable.

La société ne peut valablement justifier ce refus de versement, comme elle prétend le faire, par une règle relative à la présence du salarié au cours de la période de référence alors que, pendant les années précédentes, cette règle n'avait pas été opposée à la salariée et alors de plus qu'il n'existe pas de texte en ce sens.

En conséquence, il convient de condamner la société à payer à la salariée le paiement de la prime variable restant due avec l'indemnité de congés payés afférente et de retenir ce refus injustifié de paiement comme un nouvel indice constitutif de faits de harcèlement non justifié par des raisons objectives.

En revanche, la société justifie d'avoir finalement restitué à la salariée l'indemnité relative aux congés payés qui avaient été reportés ainsi que le règlement tardif du solde de salaire sur la période de congé maternité. Ces faits pour lesquels la société plaide l'erreur – et qui ont fait l'objet d'une correction – ne sont donc pas des faits de harcèlement.

Madame fait encore valoir un blocage de sa rémunération au soutien de ses demandes fondées sur des faits de harcèlement. Elle fait état d'augmentations qui ne lui auraient pas été accordées et d'une évolution de rémunération inférieure à celle de ses collègues.

Cependant Madame ne peut sérieusement se prévaloir jusqu'à sa maternité d'augmentation annuelle systématique de 6,7% par an qui auraient cessé à son retour de congé parental alors que les variations d'augmentation qu'elle présente sont, en réalité, importantes d'une année sur l'autre y compris du temps de sa maternité et alors qu'elle retient, par ailleurs, une prime exceptionnelle dans sa base de calcul qui vient modifier son salaire moyen de référence.

De la même façon, Madame ne peut reprocher à son employeur de ne pas avoir procédé à une augmentation systématique de salaire à son retour de congé maternité alors que l'article L 1225-26 du code du travail auquel la salariée fait référence mentionne un rattrapage avec les augmentations générales ainsi qu'avec la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariées relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut avec la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Madame ne justifie d'aucune augmentation dans l'entreprise qui ne lui aurait pas bénéficié selon les termes prévues à l'article.

A défaut d'offrir un tableau de comparaison avec d'autres salariés, le salaire reconstitué de Madame, tel que la demanderesse le présente, ne peut pas être retenu alors que le salaire proposé est doublé au regard du salaire de 2008 et qu'il est sans commune mesure avec le salaire contractuellement dû à Madame. En conséquence, Madame est déboutée de sa demande de rappel de salaire et il ne sera pas retenu une discrimination de rémunération. De la même façon, la salariée est déboutée de sa demande fixation d'un salaire de référence.

Les agissements de harcèlement à l'encontre de Madame qui ont été retenus ont effectivement altéré sa santé physique ainsi que l'établissent un certificat médical dressé le 31 mars 2011 par le docteur et les arrêts de travail intervenus depuis son retour de maternité.

Les faits retenus permettant de présumer l'existence d'un harcèlement non justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement sont suffisants pour retenir l'existence d'un harcèlement de la part de la société à l'égard de Madame.

En conséquence les mesures de discrimination accompagnés d'agissements illicites ont généré un harcèlement moral qui justifie de prononcer la résiliation du contrat de travail.

3- Sur la violation de l'obligation de sécurité

En application de l'article L.4121-1 du Code du travail l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Madame fait l'objet d'une discrimination qui s'accompagne d'un harcèlement, ce qui constitue une atteinte à sa santé qui est constitutive d'une violation par l'employeur de son obligation de sécurité.

Sur les demandes

Le harcèlement moral basé notamment sur des faits de discrimination prohibée est établi en l'espèce. Or il s'agit de manquements graves de l'employeur à ses obligations qui rendent impossible le maintien du contrat de travail. Ces manquements justifient une résiliation judiciaire du contrat aux torts exclusifs de la société, à compter de la date de mise à disposition du présent jugement. Cette résiliation ayant pour origine une discrimination prohibée, elle produit les effets d'un licenciement nul avec les conséquences de droit.

Pour le calcul des condamnations, Madame sollicite un salaire de référence de 4.620,30 euros dans l'hypothèse d'une intégration des augmentations non versées ou un salaire brut de 3.045,65 euros en l'absence de reprise. La société retient un salaire brut de 2.768,78 euros qui doit être retenu au vu de l'examen des bulletins de salaire.

L'indemnité conventionnelle de licenciement est calculée sur la base de calcul conventionnel pour les cadres sur l'intégralité de la période d'ancienneté sans distinction.

En conséquence, la société défenderesse est condamnée au paiement des sommes suivantes :

-au titre de l'indemnité de préavis	8.306,34 euros
-au titre des congés payés afférents	830,63 euros
-au titre de l'indemnité de licenciement	13 382,43 euros

La société technologies est condamnée au paiement du reliquat des congés payés dus au 28 octobre 2014 qui n'est pas calculé au jour des plaidoiries, étant précisé que les congés payés au titre de l'année 2014 s'élevaient au 30 juin 2014 au total de 30,83 jours.

Madame a également droit à une indemnité en raison de la violation de son statut protecteur à hauteur de 5.537,56 euros.

Par ailleurs, Madame a droit à des dommages intérêts en raison de la nullité du licenciement d'un montant de 34.000 euros et au paiement d'une somme de 5.000 euros à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice moral nécessairement subi suite aux faits de discrimination et de harcèlement moral.

Il y a lieu d'ordonner la remise de bulletins de salaire d'une attestation pôle emploi conformes sans astreinte puisque la demande n'est pas motivée, la remise du certificat de travail qui n'est pas affecté par la décision n'a pas à être ordonnée.

Les condamnations sont assorties de l'intérêt au taux légal qui porteront eux-mêmes intérêt pour ceux ayant courus sur une année entière.

La société défenderesse qui succombe est condamnée aux dépens. L'équité commande de condamner la société défenderesse au paiement d'une somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

L'exécution provisoire, compatible avec les condamnations, est rendue nécessaire en raison de l'ancienneté de la procédure et elle est prononcée pour l'ensemble des condamnations en application des dispositions de l'article 515 du Code civil.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil, présidé par le Juge Départementaire statuant seul après avis du conseiller présent, après débats en audience publique, par jugement contradictoire, en premier ressort et prononcé par mise à disposition au greffe :

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail liant les parties aux torts de la société technologies à effet de la date de mise à disposition du présent jugement.

Dit que cette résiliation produit les effets d'un licenciement nul,

Condamne la société suivantes:	à payer à Madame	les sommes
-à titre de rappel de prime variable		1.199,76 euros
-à titre d'indemnité de congés payés afférente		119,97 euros
-au titre de l'indemnité de préavis		8.306,34 euros
-au titre des congés payés afférents		830,63 euros
-au titre de l'indemnité de licenciement		13 382,43 euros
-indemnité en raison de la violation du statut protecteur		5.537,56 euros.
-dommages intérêts en raison de la nullité du licenciement		34.000,00 euros.
-dommages intérêts en raison des faits de discrimination et de harcèlement		5.000,00 euros

Condamne la société _____ au paiement du reliquat des congés payés dus au 28 octobre 2014, étant précisé que les congés payés au titre de l'année 2014 s'élevaient au 30 juin 2014 au total de 30,83 jours ;

Ordonne la remise de bulletins de salaire et d'une attestation pôle emploi conformes.

Condamne pour l'ensemble des condamnations à l'intérêt au taux légal dans les termes de l'article 1153 du Code civil avec des intérêts qui porteront eux-mêmes intérêt au taux légal pour ceux ayant courus sur une année entière.

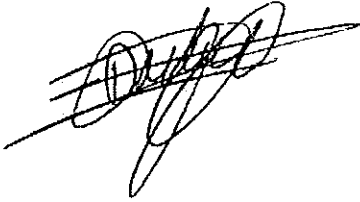
Condamne la société _____ aux dépens et à payer à Madame _____ une somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Ordonne l'exécution provisoire sur l'ensemble des condamnations ;

Déboute Madame le l'intégralité de ses autres demandes ;

Déboute la société de ses demandes.

**LE GREFFIER CHARGE
DE LA MISE A DISPOSITION**



Copie certifiée conforme
à la minute.



LE PRÉSIDENT,

