

RG N° F 13/01185

JUGEMENT

SECTION Encadrement

Audience du 03 novembre 2014

AFFAIRE

épouse
contre
SAS

Madame épouse

Assistée de Me Michel GOURON (Avocat au barreau de
MONTPELLIER)

LE DEFENSEUR DES DROITS

DEMANDEUR

PARTIE INTERVENANTE

SAS

MINUTE N°280

représentée par Monsieur Directeur
Assisté de Maître Thomas FERHMIN (Avocat au barreau de
MONTPELLIER) pour la SELARL LEXIATEAM

JUGEMENT DU
03 novembre 2014

DEFENDEUR

Qualification :
contradictoire
PREMIER RESSORT

LE DEFENSEUR DES DROITS

7, Rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08
Représenté par Me Marina OTTAN (Avocat au barreau de
MONTPELLIER)

Prononcé prévu le :

06 Octobre 2014

PARTIE INTERVENANTE

Prorogé au :

03 novembre 2014

**-COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS**

Notifié le
copie exécutoire
délivrée le :

à :

APPEL du

Par :

Monsieur Hubert BONNIER, Président Conseiller (S) pris en sa
qualité de Conseiller le plus ancien, le Président étant empêché
Monsieur Philippe ASKER, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Pierre-Alain BESOMBES, Assesseur Conseiller (E)
Madame Renée BRUNEL, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Marie-Ange ESTOURNET,
Greffier

Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe et signé par
Marie-Ange ESTOURNET greffier

AFFAIRE N° RG F 13/01185

Demandes initiales :

Chefs de la demande

- Salaires (discrimination sur primes) 2013 : 3.000,00 Euros

- Dommages et intérêts pour harcèlement moral depuis son élection
15.000,00 Euros

PROCÉDURE

-Date de réception de la demande :27 Juin 2013

-Date de conciliation : 09 Septembre 2013

-Renvoi devant le Bureau de Jugement pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et R 1454-19-20 du Code du Travail.

-Débats à l'audience de jugement du : 19 Mai 2014

A CETTE AUDIENCE

- Maître GOURON, avocat de la partie demanderesse développe oralement les conclusions écrites visées par le greffier sur l'audience dont un exemplaire est déposé en même temps qu'un dossier.

- Maître FERHMIN, avocat de la partie défenderesse développe oralement les conclusions écrites visées par le greffier sur l'audience dont un exemplaire est déposé en même temps qu'un dossier.

- Maître OTTAN, avocat de la partie intervenante développe oralement les conclusions écrites visées par le greffier sur l'audience dont un exemplaire est déposé en même temps qu'un dossier.

CETTE AFFAIRE FUT MISE EN DÉLIBÉRÉ ET CE JOUR IL A ÉTÉ PRONONCÉ LE JUGEMENT SUIVANT :

I-LES FAITS

Madame _____ est engagée par la société France en qualité d'assistante commerciale bilingue par contrat à durée indéterminée à compter du 6 septembre 2006.

Madame _____ est élue déléguée du personnel le 1er juin 2012. à l'occasion des premières élections organisées dans la Société

Ses relations avec son employeur se sont subitement dégradées à compter de son élection. Mme _____ est destinataire de deux avertissements successifs les 6 novembre et 22 novembre 2012, Mme _____ conteste le 5 décembre 2012.

Le 14 février 2013, Mme _____ est convoquée à un entretien préalable à un licenciement pour insuffisance professionnelle, la SAS _____ sollicitant parallèlement l'autorisation de la licencier auprès de l'inspection du travail.

AFFAIRE N° RG F 13/01185

Le 18 avril 2013, Mme
avertissement, que Mme
2013.

reçoit un troisième
conteste le 24 avril

Par décision du 25 avril 2013, l'Inspection du travail a refusé
l'autorisation de licenciement de Madame
épouse au motif notamment que :

-Les sanctions disciplinaires pour des faits prétendument
fautifs sont sans rapport avec la demande d'autorisation de
licenciement pour insuffisance professionnelle qui ne présente pas
de caractère fautif,

-L'insuffisance professionnelle à l'encontre de Mme
épouse n'est pas établie,

-Que le lien entre la demande d'autorisation de licenciement
et l'exercice du mandat de déléguée du personnel de Mme
épouse ne peut être écarté.

La SAS fait un recours gracieux, puis
un recours hiérarchique à l'encontre de la décision de refus
d'autorisation de licenciement.

Parallèlement, le 31 mai 2013, l'employeur notifie à Mme
épouse un quatrième avertissement contesté
par Mme épouse le 6 juin 2013.

Par décision du 28 juin 2013, l'Inspecteur du Travail confirme sa
décision de refus d'autorisation de licenciement de Mme
épouse

Le 19 Septembre 2013, l'employeur notifie à Mme
épouse un cinquième avertissement, contesté
par Mme épouse le 21 septembre 2013.

Mme a été arrêté pour maladie à partir du 1^{er}
octobre 2013 jusqu'au 12 novembre 2013 avec une interruption du
9 au 15 octobre 2013.

Le médecin du travail, la psychologue du travail à l'AIPALS et son
médecin traitant constatent la dégradation de l'état de santé
physique et psychologique de Mme épouse

C'est dans ces conditions que Mme épouse
a saisi le défendeur des droits et le conseil de
Prud'hommes de MONTPELLIER.

Par courrier du 1^{er} octobre 2013, le défendeur des droits sollicite de
la société un certain nombre
d'explications et éléments nécessaires à l'examen de cette
réclamation auquel l'employeur répond le 30 octobre 2013.

Par courrier du 3 janvier 2014, le défendeur des droits indique à la
société les raisons pour lesquelles il
est susceptible de retenir l'existence d'une discrimination par une
note détaillant son analyse des éléments de faits et de droit.

Malgré la réponse de la société du 6 février 2014, le défendeur des
droits a considéré que Mme épouse a
été victime d'une discrimination et décide de présenter ses
observations devant le conseil de céans..

AFFAIRE N° RG F 13/01185

Le 12 mars 2014, une nouvelle procédure de licenciement est engagée à l'encontre de Mme _____ épouse _____ qui est convoqué à un entretien préalable au licenciement le 27 mars 2014.

II-LES DEMANDES

Mme _____ demande au conseil de prud'hommes :

A titre Principal,

- 3000€ à titre de prime annuelle
- 1500€ au titre de la perte de salaire pour arrêt de maladie en relation avec les faits de harcèlement
- 15.000€ au titre des dommages-intérêts pour le préjudice moral subi en relation avec les faits de harcèlement.
- 1.350€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société demande au conseil de prud'hommes de débouter Mme _____ et de la condamner à 3.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile et aux entiers dépens.

Le défendeur des Droits dans ses observations considère que Madame _____ a fait l'objet d'un harcèlement moral

III-DISCUSSION :

En DROIT :

ATTENDU que, selon l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales.

L'article L.1132-4 du même code précise que les actes pris en méconnaissance du principe de non-discrimination sont nuls.

L'article L.2141-5 du code du travail prévoit qu' « il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière, notamment, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail ».

En effet, le représentant du personnel non syndiqué – notamment délégué du personnel – bénéficie également de la protection du principe de non-discrimination syndicale prévue à l'article L.2141-5 du code du travail.

ATTENDU que, l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, auquel renvoie l'article L.1132-1 du code de travail, précise que constitue une discrimination tout agissement lié à l'un des motifs de discrimination (dont l'activité syndicale) « subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, étrangers à toute discrimination et/ou tout harcèlement ».

AFFAIRE N° RG F 13/01185

L'article L.1134-1 du Code du travail établit un régime probatoire spécifique en matière de discrimination et de harcèlement moral ; lorsque survient un litige, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et/ou d'un harcèlement. Si tel est le cas, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est, justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et /ou tout harcèlement.

ATTENDU que, la cour de Cassation considère que les faits présentés par la salarié doivent être appréciés « dans son ensemble » et non pas par une appréciation au cas par cas des griefs dénoncés par le salarié (par exemple, à propos du harcèlement moral : cass, soc, 6 juin 2012, n°10-27766 ; à propos de la discrimination : Cass, soc, 12/02/2014, n°12-27.420).

ATTENDU que Mme _____ épouse _____ présente un certain nombre d'éléments de fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de ses activités syndicales et que l'employeur, ne justifie pas d'éléments objectifs étrangers à son activité syndicale.

Les avertissements antérieurs à la procédure de licenciement :

ATTENDU que, Mme _____ épouse _____ a fait l'objet de pas moins de 5 avertissements et d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle à compter de son élection en tant que déléguée du personnel en juin 2012.

ATTENDU que, comme le relevait l'inspection du travail, la concomitance entre l'élection de Mme _____ épouse _____ en tant que délégué du personnel et le début de ses problèmes disciplinaires est troublante et laisse présumer l'existence d'une discrimination.

ATTENDU que, l'employeur indique au défenseurs des droits qu'alors que Mme _____ épouse _____ exécutait parfaitement ses fonctions et qu'elle percevrait en conséquence, chaque année, une prime de performance, la qualité de son travail se serait, sans raison, subitement dégradée à compter de septembre 2012 ce qu'il l'a contraint à engager une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle en février 2013.

ATTENDU que, force est de constater qu'en février 2013, seuls deux avertissements avaient été notifiés à Mme _____ épouse _____ les 6 et 22 novembre 2012.

ATTENDU que, par ailleurs, comme l'a relevé l'inspecteur du travail, ces deux avertissements font références à des faits distincts bien qu'ayant été tous les deux présentées à la réclamante le même jour.

ATTENDU que l'avertissement du 6 novembre sanctionne un changement de fiche de poste comportant une charge de travail de 210% qui suite à l'entretien du 29 octobre Mme _____ épouse _____ a procédé à la rectification qui s'imposait.

AFFAIRE N° RG F 13/01185

ATTENDU que, l'avertissement du 22 novembre 2012 sanctionne, selon l'employeur, un retard dans l'envoi d'une mise à jour hebdomadaire d'un fichier au Directeur commercial (mise à jour envoyée le jeudi 22 novembre à 10h06 au lieu du mercredi 21 novembre à 17h00), mise à jour qui aurait été « erronée puisque datée du 31/10/2012 ». Or, Mme épouse a indiqué à son employeur sans être contredite qu'elle «était en arrêt maladie les deux semaines précédant les faits et son collègue de travail ne lui avait pas fourni les informations lui permettant de faire une mise à jour postérieure au 31/10/2012.

ATTENDU que, en tout état de cause, comme l'a relevé l'inspection du travail, ces deux sanctions disciplinaires, ne pouvaient valablement être prises en l'absence de règlement intérieur, elles sont sans rapport avec l'éventuelle insuffisance professionnelle reprochée dans le cadre de la procédure de licenciement et n'ont causé aucun préjudice à l'entreprise.

ATTENDU que, la lettre de notification d'une sanction, avertissement compris, doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables et indiquer la consistance des faits sans se contenter de viser leur qualification (Cass,soc.,29 nov. 1990, n° 8844.308).

ATTENDU que, Mme épouse est salariée de la société depuis 2006, qu'elle n'avait jamais fait l'objet du moindre reproche ni de la moindre sanction jusqu'au mois de septembre 2012, soit trois mois après son élection.

ATTENDU que, Société n'apporte pas la preuve, que les griefs fondant les avertissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La procédure de licenciement :

ATTENDU que, après enquête contradictoire, l'Inspecteur du travail a refusé le licenciement de Mme épouse et conclu que l'insuffisance professionnelle invoquée à l'encontre de Mme épouse n'était pas établie.

ATTENDU que, l'Inspecteur du travail considère également qu'il est « troublant » de constater que la convocation à l'entretien préalable de Mme épouse est datée du 14 février 2013 alors que ce même jour, Madame contrôleur du travail de l'établissement, s'était rendue sur place dans la matinée pour une visite.

ATTENDU que, l'inspecteur du travail constate un lien entre la demande de licenciement et les mandats syndicaux de Mme épouse en énonçant notamment que « les reproches professionnels formulés à l'encontre de Mme épouse engagée en septembre 2006 remontent au mois de septembre 2012 alors que Mme épouse a été élue déléguée du personnel au 1er juin 2012 ; que pour la première fois des délégués du personnel ont été élus dans l'établissement; que cette concomitance entre la mise en cause professionnelle de Mme épouse et sa désignation comme délégué du personnel est troublante ».

ATTENDU que, l'inspecteur du travail relève que « la déléguée du personnel suppléante élue à cette même occasion, en travail à mi-temps dès le 6 février 2012, s'est vue proposer une modification de ses horaires de travail à compter du 20 juillet 2012 ; que cette demande de modification a été si pressante et inadaptée à la vie familiale de l'intéressée que celle-ci s'est vue contrainte de demander un congé parental à temps plein à compter du 1^{er} octobre 2012 ; que là aussi la concomitance entre la désignation de représentante du personnel et la demande de modification d'horaire est troublante ».

Les avertissements postérieurs à la procédure de licenciement :

ATTENDU que, postérieurement à la demande d'autorisation de licenciement de Mme [nom] épouse [nom] l'employeur lui a notifié trois autres avertissements :

-Le 18 avril 2013 à propos d'un courriel de la salariée considéré par l'employeur comme une forme de chantage dès lors qu'elle aurait conditionné la formation qu'elle devait dispenser à un salarié à la validation de ses congés. Ce courriel ayant pour objet « soldes congés » : à prendre avant le 31 décembre 2013 » est rédigé de la manière suivante : pourrais-tu me valider ma demande de congés s'il te plaît ? [nom] a donné son accord verbal, il m'a demandé de former [nom] pour assurer mon back-up pendant mes congés ; j'attends l'accord écrit pour démarrer la formation au plus tôt. Merci »

-Le 31 mai 2013 à propos, selon la Société [nom] d'erreurs récurrentes dans les données renseignées dans les tableaux de provisions envoyés en mars 2013. A ce titre l'employeur invoque un courriel interne à la société relatif à la gestion par la salariée du compte [nom] du 22 juillet 2013, donc postérieur à l'avertissement et à la convocation à un entretien préalable. Le courriel du 22 février 2013- toujours postérieur à la demande d'autorisation de licenciement pour insuffisance professionnelle – qui établit que le Directeur a lui-même envoyé ledit document à la Société [nom] ne permet pas de conclure avec certitude que Mme [nom] épouse [nom] a refusé de réaliser elle-même ce tableau. En conséquence, le défenseur des droits considère que l'employeur n'établit ni les fautes qu'auraient commises Mme [nom] épouse [nom], ni l'impact de ces éventuelles erreurs sur les clients ou les partenaires de l'entreprise.

-Le 19 septembre 2013, la Société [nom] reproche à Mme [nom] épouse [nom] « la transmission de données fausses erronées ou incomplète (...) malgré les nombreux avertissements oraux et écrits, malgré la formation reçus, les échanges mails » la Société [nom] ne fournit pas d'élément de preuve de nature à établir la faute reprochée à Mme [nom] épouse [nom] qui a contesté cette sanction en indiquant que l'erreur en question avaient également été relevés dans les tableaux réalisés par d'autres salariés.

ATTENDU que, au regard de ce qui précède, et des observations du défenseur des droits le Conseil considère que les cinq avertissements reçus par Mme [nom] épouse [nom] en seulement un an ne sont pas motivés par des éléments objectifs étrangers à son élection de déléguée du personnel et que ces sanctions sont injustifiées et disproportionnées.

Le non versement de la prime de performance 2013 :

ATTENDU que, Mme épouse a toujours bénéficié depuis son entrée dans l'entreprise, Mme épouse n'a pas bénéficié de la prime sur la performance 2013 sur l'activité de l'année 2012.

ATTENDU que, le défenseur des droits a sollicité de l'employeur des explications relatives aux conditions d'attribution des primes de performance au sein de l'entreprise et le détail des primes versées à Mme épouse depuis 2006.

ATTENDU que, la Société indique qu'il s'agit d'une prime de performance qui « repose sur plusieurs critères qui ont été portés à la connaissance des salariés dont Mme épouse », et que compte tenu de l'insuffisance professionnelle dont Mme épouse a fait preuve en 2012, elle ne satisfait pas aux conditions d'attributions de ladite prime.

ATTENDU que l'insuffisance professionnelle de Mme n'est pas sérieusement établie par l'employeur et que les deux avertissements notifiés en novembre 2012 sont infondés ;

Le Conseil dit et juge que la prime annuelle 2012 d'un montant de 2235 euros bruts est due à Mme .

La dégradation de l'état de santé de Mme épouse

ATTENDU que, les difficultés professionnelles de Mme épouse ont entraîné la dégradation de son état de santé :

-Le psychologue du travail atteste que « Mme épouse a décrit que sa situation de travail s'était dégradée de manière significative ces derniers mois au point de devenir aujourd'hui délétère. Mme épouse présente des troubles dépressifs importants et l'évocation de son contexte de travail engendre une détresse psychologique ».

- Le médecin du travail, indique que « Mme épouse m'a fait part de difficultés qu'elle rencontre dans son entreprise et constatant son état psychologique de grande détresse, et les retentissements sur son état physique, je lui conseillé de s'arrêter pour prendre du recul et j'ai adressé Mme épouse au psychologue du travail et à son médecin traitant ».

-Le médecin traitant de Mme épouse atteste que « Mme épouse présente des signes dépressifs, insomnies, amaigrissement (15kg en un an), inappétence, pleurs. Mme épouse dit que cet état est la conséquence d'une mauvaise atmosphère dans son travail où elle en souffrance psychologique due à la dégradation de ses conditions de travail. Ces dires sont compatibles avec mes constatations, Son état actuel nécessite un traitement médical important » Le 28 juin 2013, le médecin traitant de Mme épouse ajoute que son état de santé s'aggrave malgré le traitement prescrit.

En conséquence, attendu l'appréhension des faits dans leur ensemble le Conseil dit et juge que les faits allégués par Mme épouse constituent un harcèlement moral discriminatoire en raison de ses activités syndicales au sens de l'article L.1132-1 du code du travail.

PAR CES MOTIFS

LE CONSEIL, après en avoir délibéré, jugeant publiquement, CONTRADICTOIREMENT, et en PREMIER RESSORT

Vu les pièces et notes des parties,
Vu les observations du défenseur des droits,
Vu le Code du travail,
Vu la jurisprudence,

DIT ET JUGE que Mme a subi un harcèlement moral de la part de son employeur

CONDAMNE la Société prise en la personne de son représentant légal en exercice, à verser à Mme épouse, la somme suivante :
- 8.000€ (huit mille euros) à titre de préjudice moral d'harcèlement

CONDAMNE la Société prise en la personne de son représentant légal en exercice, à verser à Mme épouse, la somme suivante :
- 2.235€ (deux mille deux cent trente cinq euros) à titre de prime annuelle

DEBOUTE Mme épouse de sa demande au titre de la perte de salaire pour arrêt de maladie en relation avec les faits de harcèlement celle-ci n'étant pas justifiée.

CONDAMNE la Société prise en la personne de son représentant légal en exercice, à verser à Mme épouse, la somme suivante :
- 1.000€ (mille euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

DEBOUTE la Société SAS de sa demande sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

CONDAMNE la Société SAS aux entiers dépens de l'instance.

DÉLIBÉRÉ EN SECRET ET PRONONCE À L'AUDIENCE PUBLIQUE, LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

