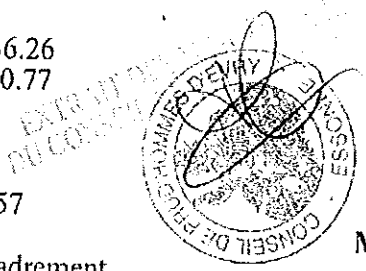


**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
D'EVRY**

1, Rue de la Patinoire
91011 EVRY CEDEX

Tél. : 01.69.47.36.26
Fax : 01.60.78.60.77



**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT DE DÉPARTAGE
PRONONCE LE 11 DÉCEMBRE 2014**

RG N°F 13/00657

SECTION : Encadrement
(Départage)

MINUTE N° *14182338*

Madame

Assistée de Me Claire SELLERIN-CLABASSI (Avocat au barreau de L'ESSONNE - 91)

DEMANDEUR

contre
S.A.R.L.

S.A.R.L.

Représenté par Monsieur (Gérant) assisté de Me
Nathalie FAUDOT (Avocat au barreau de L'ESSONNE - 91)

DÉFENDEUR

JUGEMENT
Qualification : CONTRADICTOIRE
en premier ressort

LE DÉFENDEUR DES DROITS

7, rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Emilie GODRON (Avocat au barreau de PARIS - 75)

PARTIE INTERVENANTE

Copies adressées par lettre recommandée avec
demande d'accusé de réception le :

Date de réception
☐ par le demandeur
☐ par le défendeur

Copie certifiée conforme comportant la formule
exécution délivrée
le
à

- Composition de la Formation de Départage lors des débats et du
délibéré :

RECOURS n° :
Fait le
Par

Madame SEGOND, Président Juge départiteur
Monsieur BOUCHE, Assesseur Conseiller (S)
Madame REYGADES, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur GUIGNERET, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame FOREST, Greffier

Par requête en date du 17 juin 2013, Madame de la S.A.R.L. a demandé la convocation devant le bureau de conciliation.

Les parties ont comparu le 23 septembre 2013 puis l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement le 29 avril 2014 et le 08 juillet 2014.

A cette audience, les parties ont comparu.

Le délibéré a été fixé au 13 novembre 2014 où un procès-verbal de partage de voix a été établi.

L'affaire a été évoquée le 11 décembre 2014 pour jugement ; le prononcé devant être rendu le 11 décembre 2014.



EXPOSÉ du LITIGE :

Par contrat à durée indéterminée en date du 6 avril 2009, Madame a été embauchée par la S.A.R.L. spécialisée dans le secteur d'activité des travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation, en qualité de chargée de communication, statut cadre, coefficient 60.

La société emploie 20 salariés et applique la Convention Collective des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne du 12 avril 1960.

La rémunération annuelle brute sur 12 mois était fixée à hauteur de 20 279,28 Euros soit 1 689,94 Euros mensuels.

Il a été mis à la disposition de Madame en véhicule RENAULT CLIO de l'entreprise conformément à un avenant de mise à disposition du 16 avril 2010.

A partir du mois de septembre 2009, Madame a pris en charge le recrutement du personnel.

Par avenant du 1er octobre 2009, Madame a bénéficié d'une augmentation de salaire de l'ordre de 10 % (environ 160,00 Euros mensuels bruts) ainsi que d'une mutuelle d'entreprise couvrant ses dépenses de santé.

En décembre 2009, Madame s'est vue confier l'ensemble des tâches des ressources humaines de l'entreprise ainsi que les missions de secrétariat commercial.

Madame a fait l'objet d'un congé maladie puis maternité à la fin du mois de mai 2011 jusqu'à novembre 2011.

Elle a été remplacée en son absence par une autre salariée, secrétaire, Madame

Par avenant du 14 novembre 2011, il a été accordé à Madame le bénéfice d'un congé parental d'éducation à temps partiel pour une durée de 6 mois du 14 novembre 2011 au 30 avril 2012.

Madame a repris le travail le 21 novembre 2011, les tâches de ressources humaines qui lui étaient affectées avant son congé maternité restant attribuées à sa remplaçante Madame

Fin janvier 2012, l'employeur lui a demandé de restituer le véhicule mis à sa disposition.

Le 1er février 2012, Madame . a renoncé à son congé parental et a repris son travail à temps plein.

Le 09 février 2012, Madame a été convoquée à un entretien préalable au licenciement économique.

L'entretien s'est tenu le 16 février 2012.

Le licenciement économique lui a été notifié par courrier remis en mains propres le 27 février 2012 en raison de la suppression de son poste.

Madame a accepté la CSP le 08 mars 2012 emportant rupture immédiate du contrat de travail.

Elle demande au Conseil, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, de condamner la S.A.R.L. à lui payer les sommes suivantes :

A TITRE PRINCIPAL

- Dommages intérêts pour harcèlement moral : 5 000,00 Euros
- Nullité du licenciement du licenciement : 15 000,00 Euros

A TITRE SUBSIDIAIRE

- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 15 000,00 Euros
- Dommages intérêts pour violation des critères d'ordre du licenciement : 2 211,80 Euros
- Dommages intérêts pour non respect de l'obligation de reclassement : 2 211,80 Euros

EN TOUT ETAT DE CAUSE

- Indemnité compensatrice de préavis (3 mois) : 6 635,40 Euros
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis : 663,54 Euros
- Exécution provisoire
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2 000,00 Euros



Le défenseur des droits a, par décision du 31 juillet 2014, décidé de présenter ses observations devant le Conseil et conclut à l'existence d'une discrimination en raison du sexe.

La S.A.R.L. . conclut au rejet des prétentions et sollicite la condamnation de Madame . à lui payer la somme de 2 000,00 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

MOTIFS de la DÉCISION :

Le Juge Départemental, après avis des Conseillers présents, a rendu la décision suivante :

Sur la demande en dommages intérêts pour discrimination / harcèlement moral

En application de l'article L. 1132-1 du Code du Travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse.

Tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non discrimination est nul, conformément à l'article L. 1132-4 du Code du Travail.

L'article L. 1134-1 du même Code précise que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de

la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

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.

En l'espèce, Madame _____ se plaint :

- de n'avoir pas retrouvé son emploi après son retour de congé maternité,
- d'avoir été affectée à de nouvelles missions de stratégie de l'entreprise sans moyen pour les exercer,
- d'avoir été placée dans un bureau isolé,
- de s'être vue retirer le véhicule mis à sa disposition par la société.



Or, sur le premier grief, selon l'article L. 1225-25 du Code du Travail, à l'issue du congé maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En l'espèce, il ressort des pièces fournies par Madame _____ et il n'est pas contesté par l'employeur qu'à compter de décembre 2009, la salariée a eu en charge, en plus de ses fonctions de chargée de communication, des tâches RH et notamment : le recrutement et la rédaction des contrats de travail, la signature des attestations de salaire des salariés en arrêt maladie, la gestion des congés payés, la gestion des formations du personnel, l'organisation des procédures de rupture des contrats de travail et l'organisation des élections des représentants du personnel. Il est en outre établi qu'elle appartenait au "service RH" et signait des documents en "qualité de RH".

Il est constant qu'elle n'a pas retrouvé les dites fonctions à son retour de congé maternité, l'employeur ayant choisi de maintenir ses tâches RH au profit de sa remplaçante, Madame _____.

Selon l'employeur, les tâches RH ne faisaient pas partie de ses fonctions de chargée de communication puisqu'elles n'avaient pas fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Cependant, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, ce sont les tâches réellement exercées au jour du départ en congé maternité et non ses fonctions initiales qui doivent être prises en compte au sens de l'article L. 1225-25 du Code du Travail.

Dès lors, Madame _____ exerçant les tâches RH avant son départ en congé maternité, devait les retrouver à son retour, d'autant que ces tâches existaient toujours et étaient assumées par une autre salariée de l'entreprise.

Ainsi, il est démontré que l'employeur a violé l'article L. 1225-25 du Code du Travail.

Sur le deuxième grief, Madame _____ verse plusieurs attestations qui démontrent que les nouvelles missions de stratégie de l'entreprise qui lui ont été confiées à son retour n'étaient qu'une coquille vide, faute de moyens financiers de l'entreprise.

Sur le troisième grief, il est établi que Madame _____ a été placée dans un bureau isolé alors qu'elle partageait, avant son départ, un bureau avec l'une de ses collègues.

Sur le quatrième grief, il n'est pas contesté que fin janvier 2012, l'employeur lui a demandé de restituer le véhicule mis à sa disposition.

L'ensemble de ces éléments de fait laissent supposer l'existence d'une discrimination directe à raison du sexe, de la situation familiale et de l'état de grossesse.

En réponse, l'employeur décrit les nouvelles fonctions de Madame _____ sans démontrer l'allocation de moyens financiers pour leur exercice.

Par ailleurs, il indique que les changements de bureau répondaient à une réorganisation fonctionnelle et ajoute que le retrait du véhicule était motivé par les difficultés de l'entreprise et a été revendu 2 mois après.

Cependant, aucune réorganisation fonctionnelle ne saurait justifier l'isolement d'un salarié qui compte tenu de la localisation de son nouveau bureau, était la seule à être éloignée de ses collègues.

Enfin, l'employeur n'explique pas pourquoi Madame _____ a été la seule salariée à faire l'objet d'une demande de restitution de véhicule alors que si le motif économique était réel, cette demande aurait touché d'autres salariés de l'entreprise.

En définitive, l'employeur ne prouve pas que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En conséquence, il est établi que Madame _____ a subi une discrimination à raison de son sexe, de sa situation de famille et de sa grossesse.

Il lui sera alloué la somme de 5 000,00 Euros de ce chef.

Sur la demande en nullité du licenciement

Est un licenciement économique le licenciement prononcé par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques (article L 1233-3 du Code du Travail), ou, selon la jurisprudence, à une réorganisation décidée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.

Le motif économique doit s'apprécier à la date du licenciement.

En l'espèce, la chronologie des événements et l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique à l'encontre de Madame _____ après son retour de congé maternité laissent supposer que cette décision est en lien avec son état de grossesse, son sexe et/ou sa situation de famille.

Par ailleurs, selon la lettre de licenciement du 27 février 2012 qui fixe les limites du litige, le licenciement de Madame _____ est motivé par les difficultés que l'entreprise traverse et la gravité de la situation de l'entreprise.

Pour en justifier, l'employeur verse le bilan comptable pour l'année 2012 qui confirme la situation déficitaire de l'entreprise au 31 décembre 2012.

Cependant, il ressort de ce même bilan qu'en 2011, la situation financière de la société était bénéficiaire (3 066 858 Euros de chiffre d'affaires et un résultat net de 27 936 Euros).

De plus, le registre du personnel de la société laisse apparaître de nombreuses embauches après le licenciement de Madame _____, ce qui rentre en contradiction avec les difficultés économiques alléguées.



Ainsi, l'employeur ne démontre pas de difficultés économiques au moment du licenciement de Madame

Le licenciement prononcé pour motif économique est donc sans cause réelle et sérieuse.

Il s'en déduit que le licenciement repose sur des motifs discriminatoires et que sa nullité doit être prononcée.

En cas de licenciement nul, le salarié qui ne demande pas sa réintégration, a droit à une indemnité au moins égale aux 6 derniers mois de salaire et à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ainsi qu'à l'indemnité de préavis.

En conséquence, il sera alloué à Madame les sommes suivantes :

- 15 000,00 Euros au titre des dommages intérêts pour licenciement nul, Madame justifiant de recherches d'emploi et n'ayant retrouvé un emploi que 7 mois après son licenciement
- 6 635,40 Euros au titre de l'indemnité de préavis (3 mois de salaire)
- 663,54 Euros au titre des congés payés sur préavis

Sur les demandes accessoires

La S.A.R.L. , partie perdante, sera condamnée aux dépens.

Par ailleurs, il convient de condamner la S.A.R.L. à payer à Madame la somme de 1 500,00 Euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Enfin, l'exécution provisoire de la présente décision apparaît nécessaire et compatible avec la nature du litige. Elle sera par conséquent ordonnée.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes, statuant en formation de départage, publiquement, par décision contradictoire et en premier ressort,

DIT que le licenciement de Madame ; par la S.A.R.L. est fondé sur un motif discriminatoire à raison du sexe, de la grossesse et de la situation familiale.

PRONONCE la nullité du dit licenciement.

FIXE la moyenne des salaires de Madame à la somme de 2 211,80 EUROS (DEUX MILLE DEUX CENT ONZE EUROS QUATRE VINGT CENTS).

CONDAMNE la S.A.R.L. en la personne de son représentant légal, à payer à Madame les sommes suivantes :

- 5 000,00 EUROS (CINQ MILLE EUROS) au titre des dommages intérêts pour discrimination
- 15 000,00 EUROS (QUINZE MILLE EUROS) au titre des dommages intérêts pour licenciement nul
- 6 635,40 EUROS (SIX MILLE SIX CENT TRENTE CINQ EUROS QUARANTE CENTS) au titre de l'indemnité compensatrice de préavis



- 663,54 EUROS (SIX CENT SOIXANTE TROIS EUROS CINQUANTE QUATRE CENTS)
au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis

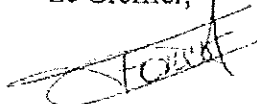
- 1 500,00 EUROS (MILLE CINQ CENTS EUROS) au titre de l'article 700 du Code de
Procédure Civile

ORDONNE l'exécution provisoire.

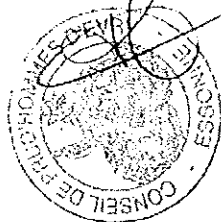
REJETTE les demandes plus amples et contraires des parties.

MET les entiers dépens à la charge de la partie défenderesse.

Le Greffier,



Copie certifiée conforme
à l'original
Le Greffier



Le Juge Départemental,

