

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON
"Le Britannia"
20 bld Eugène Deruelle
69432 LYON cedex 03

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

RG N° F 10/03750

Mis à disposition au greffe le : 26 Février 2015

SECTION Commerce

décision signée par Madame Frédérique CHOVEL, Président Juge
départiteur

DÉPARTITION

et par Mademoiselle Violette GAD, Greffier,

AFFAIRE

entre

contre
SARL

Mademoiselle

LE DÉFENSEUR DES DROITS

MINUTE N°

Demanderesse assistée de Me Delphine BOURGEON (Avocat au
barreau de LYON)

JUGEMENT DU
26 Février 2015

et

Qualification :
CONTRADICTOIRE
Premier ressort

SARL

Notification le : 26 février 2015

Défenderesse représentée par Monsieur
(Directeur) assisté de Me Maïté ROCHE (Avocat au barreau de
LYON) substituant Me Eric JEANTET (Avocat au barreau de LYON)

LE DÉFENSEUR DES DROITS
7 rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

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

le : 26 février 2015

à

Audience de plaidoirie le 11 Décembre 2014

- Composition du bureau de jugement lors des débats,

Madame Frédérique CHOVEL, Président Juge départiteur
Assisté lors des débats de Mademoiselle Violette GAD, Greffier

PROCÉDURE

Mlle _____ a saisi le Conseil le 28 Septembre 2010.

Les parties ont été convoquées en date du 3 novembre 2010 (AR signé le 4 novembre 2010 par la SARL _____ pour le bureau de conciliation du 21 Mars 2011, devant lequel elles ont comparu.

L'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 23 avril 2012 pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17, R 1454-18, R 1454-19, R 1454-20 et R 1454-21 du Code du Travail.

Sur requête de la partie demanderesse l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement à l'audience du 10 décembre 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 Mars 2013.

Les parties ont été convoquées par lettre recommandée avec avis de réception et lettre simple en date du 11 octobre 2013 pour l'audience de départition du 28 novembre 2013.

A cette audience, les parties entendues en leurs explications, l'affaire a été mise en délibéré au 30 janvier 2014.

Par décision avant dire droit en date du 30 janvier 2014, l'affaire a fait l'objet d'une réouverture des débats pour l'audience du 27 mars 2014.

L'affaire a, ensuite, été renvoyée à l'audience du 11 décembre 2014.

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

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe le 26 février 2015.

Madame , engagée le 26 avril 2004 en qualité de réceptionniste au sein de l'Hôtel géré par la société , régularisait le 3 mai 2006 une convention tripartite de transfert prévoyant la reprise de son ancienneté pour occuper le poste de Première de réception au sein de géré par la société

Le 13 novembre 2009, le Directeur de l'Hôtel , Monsieur établissait la note suivante :

" Je vous informe de la promotion au poste de Première de réception à l'Hôtel de à compter du début de l'année 2010.

Le poste laissé vacant par au sera attribué dans le cadre d'une promotion à à compter de la même date. et travailleront en binôme dès le 15 novembre pour assurer une transition de leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Ces deux promotions viennent récompenser le travail de très bonne qualité réalisé par et

Je leur souhaite plein succès dans leurs nouvelles missions et les remercie du travail professionnel depuis leur entrée dans l'entreprise".

Madame régularisait le 20 novembre 2009 un contrat de travail avec la société (gérante de l'Hôtel) représentée par son Directeur Monsieur pour occuper à compter du 18 janvier 2010 les fonctions de Première de réception au sein de l'Hôtel .

Le 8 décembre 2009, Madame informait Monsieur de son état de grossesse et elle était placée en arrêt de travail pour maladie "avec un état pathologique résultant de la grossesse" du 7 décembre 2009 au 4 mars 2010.

Dans une carte de vœux adressée début 2010, Monsieur Directeur de l'Hôtel écrivait à Madame :

" Je vous souhaite une excellente année 2010 qui sera très importante dans votre vie. Malheureusement les projets que nous avons évoqués pour vous au niveau professionnel ne pourront pas voir le jour, mais la vie réserve parfois des surprises personnelles qui prennent le pas sur les ambitions professionnelles. Bien à vous et bon repos."

Madame reprenait son poste de Première de réception à l'Hôtel du 8 mars au 22 mai 2010 date à laquelle elle bénéficiait d'un arrêt maladie "en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse" puis d'un arrêt maternité.

Par courrier du 24 septembre 2010, Madame prenait acte de la rupture de son contrat de travail à la date du 3 octobre 2010 (terme de son congé maternité) aux torts de la société "en raison des discriminations liées à mon état de grossesse".

Monsieur répondait le 4 octobre 2010 en ces termes :

"(...) Il est exact que le 20 novembre 2009 je vous ai proposé un nouveau contrat de travail dans un établissement indépendant juridiquement de l'Hôtel

Il s'agissait d'un poste de Première de réception à pourvoir à compter du 18 janvier 2010, avec pour objectif immédiat de remplacer une collaboratrice qui partait en congé maternité.

Or, à l'occasion d'un arrêt maladie qui a débuté le 8 décembre 2009, vous m'avez informé de façon officielle que vous étiez enceinte, ce qui évidemment mettait fin ipso facto à toute possibilité de mutation dans un autre établissement, puisque vous ne pouviez pas prendre vos nouvelles fonctions comme cela était envisagé le 18 janvier 2010.

Il n'y a là aucune discrimination de quelque nature que ce soit :

Seule votre situation personnelle que je ne pouvais évidemment ni prévoir ni deviner a été la cause de l'arrêt de ce projet" (...)."

A compter du 4 octobre 2010, Madame était engagée comme conseillère d'accueil téléphonique par la société

Madame , saisissait la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) le 28 septembre 2010.

Madame , saisissait le Conseil de Prud'hommes de LYON le 28 septembre 2010, un procès-verbal de non-conciliation était établi le 21 mars 2011.

Le Défenseur des Droits décidait le 21 mai 2012 que le "refus d'affectation opposé à Madame , est discriminatoire car fondé sur son état de grossesse".

Après un procès-verbal de partage de voix du 4 mars 2013, l'affaire revenait à l'audience de départition du 28 novembre 2013.

Par décision du 30 janvier 2014, le Conseil de Prud'hommes ordonnait la réouverture des débats afin que soient communiquées diverses pièces et que les parties s'expliquent dans le respect du contradictoire sur les conséquences juridiques découlant de l'embauche à durée indéterminée de Madame par la société SAS (Hôtel) pour occuper à compter du 18 janvier 2010 les fonctions de Première de réception et de la note de service du 22 décembre 2009 de cette société indiquant que Madame , ne pourra prendre ses fonctions.

A l'audience de départition du 11 décembre 2014 et, au dernier état de ses demandes, Madame , estimant avoir été victime de discrimination en raison de son état de grossesse, sollicite la requalification de la prise d'acte de la rupture en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et la condamnation de la société à lui verser, outre intérêts légaux et avec le bénéfice de l'exécution provisoire de la décision à intervenir :

- 30 600,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 8 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'état de grossesse,
- 3 400,00 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- 340,00 € au titre des congés payés afférents,
- 1 090,83 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 1 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour attestation POLE EMPLOI non conforme,
- 2 000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Madame _____ explique avoir été victime d'une discrimination liée à son état de grossesse avant la prise de son congé de maternité puisqu'elle a été priv'e de la promotion au poste de Première de réception au sein de l'Hôtel _____ à compter du 18 janvier 2010, promotion qui lui était acquise comme en attestent la note de service du 13 novembre 2009 et le contrat de travail du 20 novembre 2009. En effet, Monsieur _____ informé par téléphone le 8 décembre 2009 de son état de grossesse, lui a répondu que la promotion envisagée ne pourrait avoir lieu en raison de cet état de grossesse et du congé maternité à venir.

Lors de sa reprise au sein de l'Hôtel _____ après un arrêt maladie du 8 décembre 2009 au 8 mars 2010, Madame _____ explique avoir essuyé de la part du directeur des propos assez désobligeants sur sa silhouette qui s'arrondissait. Elle a aussi été obligée de mentionner les dates de l'ensemble de ses rendez-vous médicaux sur les plannings, ses conditions de travail n'ont pas été aménagées (débout à la réception, monter les valises dans les chambres, porter les plateaux etc..) et le 21 mai elle a été obligée de rentrer chez elle après une altercation violente avec une femme de chambre.

Au cours de l'arrêt maladie ayant débuté le 25 mai et qui s'est prolongé jusqu'à l'accouchement, Madame _____ évoque un message "surprenant" du Directeur en août 2010 et, lors de l'entretien en vue de la reprise en septembre 2010, Monsieur _____ lui a clairement dit qu'elle ne serait définitivement pas promue à l'hôtel _____

Madame _____ verse l'avis rendu par le Défenseur des droits concluant à une discrimination fondée sur l'état de grossesse dans la mesure où l'employeur fonde sa décision sur le motif tiré des difficultés de fonctionnement de son établissement et, en réparation, elle sollicite 8 000 € de dommages et intérêts.

Madame _____ précise que durant les années 2009-2010 les deux sociétés _____ (_____) et _____ (_____) étaient toutes les deux présidées par Monsieur _____ et c'est seulement en juillet 2013 que Monsieur _____ a démissionné de ses fonctions de Président de la société _____

Ainsi en 2009-2010 le seul décisionnaire était Monsieur _____ de sorte qu'il existait une unité de direction et une confusion d'intérêts évidente entre les deux sociétés intervenant dans le même domaine d'activité ce qui constitue une situation de co-emploi.

La société _____ peut donc se voir imputer la responsabilité du refus abusif de promotion car, si la relation de travail avec la société _____ n'a jamais débuté, c'est en raison de la volonté du dirigeant Monsieur _____ qui a sommé la salariée de reprendre son poste au sein de la société _____

Madame demande que la prise d'acte de la rupture emporte les effets d'un licenciement nul puisque fondé sur une discrimination liée à l'état de grossesse. Elle sollicite 30 600,00 € à titre de dommages et intérêts en rappelant que cette indemnisation ne saurait être inférieure à celle accordée pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que les indemnités de préavis de deux mois et de licenciement au regard d'une ancienneté de 6 années et 5 mois (embauche fixée au 26 avril 2004).

En tout état de cause, Madame sollicite 1 000,00 € de dommages et intérêts du fait d'une attestation POLE EMPLOI non conforme du fait de la mention "démission" au lieu de "prise d'acte de la rupture", la délivrance d'une attestation POLE EMPLOI conforme, 2 000,00 € pour frais irrépétibles ainsi que le bénéfice de l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

La société conclut que la prise d'acte de la rupture doit emporter les conséquences d'une démission et donc au débouté de Madame en soulignant le comportement déloyal de la salariée qui, tout en faisant croire à son employeur qu'elle reviendrait à temps plein à partir du 4 octobre 2010, a brutalement pris acte de la rupture de son contrat une fois un nouvel emploi trouvé.

Pour contester toute discrimination à l'égard de Madame l'employeur verse des échanges de courriels au ton empreint de cordialité ainsi que les témoignages de Monsieur (chef de réception) et de Mesdames (attachée commerciale) et (première de réception) attestant n'avoir jamais entendu quoi que ce soit tenir des propos discriminatoires en raison de l'état de grossesse de l'intéressée. L'employeur rappelle aussi que l'avis rendu par le Défenseur des droits ne lie pas la juridiction.

La société (Hôtel 3 étoiles) explique que son gérant Monsieur dirigeait aussi à l'époque la société (Hôtel 2 étoiles). Or, au sein de l'Hôtel il était prévisible qu'à la fin de l'année 2009 il n'y aurait plus ni Première de réception (Madame étant partie en congé maternité à l'automne 2009 puis en congé parental) ni chef de réception (Madame enceinte devant partir en congé maternité en mai 2010). C'est dans ce contexte que l'Hôtel a proposé à Madame par note du 13 novembre 2009 d'occuper aux mêmes conditions salariales qu'à l'hôtel le poste de Première de réception avec ultérieurement possibilité de promotion au poste de Chef de réception.

Monsieur, informé par Madame en décembre 2009 de son état de grossesse s'est trouvé dans l'impossibilité de poursuivre cette démarche et ce pour un motif étranger à la grossesse : en effet, l'état de grossesse de l'ensemble des salariées a conduit l'entreprise à devoir s'organiser en vue de leur congé maternité respectif et cela dans le but de continuer à fonctionner normalement.

Madame a donc conservé son poste à l'Hôtel, poste sans horaires de nuit et moins générateur de stress qu'à l'Hôtel qui se situe dans un quartier très fréquenté et parfois même difficile et comporte trois fois plus de chambres.

La société conteste l'existence d'un groupe avec la société aucune des sociétés ne détient la totalité des actions de l'autre, chaque société assume ses options et choix stratégiques et chacune développe sa propre organisation. Au moment des faits Monsieur était le gérant statutaire de la société et Monsieur celui de la société et il n'y a donc pas de notion de groupe.

La société conteste aussi l'existence d'une situation de co-emploi en l'absence de confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre les deux sociétés.

MOTIFS ET DÉCISION

Sur l'existence d'une situation de co-emploi

La société (Hôtel) au capital de 182 938 euros avait initialement pour associés Monsieur (porteur d'une part) et désigné comme gérant et, d'autre part, la société (porteur de 11 999 parts) présidée par la société dirigée par Madame épouse de Monsieur par ailleurs Président du Conseil de surveillance.

La société (Hôtel) au capital de 7 500 euros avait pour associés Messieurs (gérant) et porteurs chacun de 375 parts

Monsieur est par ailleurs gérant de la société holding au capital de 2 571 560 euros, société qui est ensuite devenue le Président de la société

En 2009, Monsieur était le Directeur de l'Hôtel mais aussi celui de l'Hôtel

En organisant par deux notes de service du même jour (soit le vendredi 13 novembre 2009) rédigées pour l'une à l'en-tête de l'Hôtel (pièce 2 de l'employeur) et pour l'autre à l'en-tête de l'Hôtel (pièce 13 de la salariée) le transfert au sein de l'Hôtel de Madame , pourtant salariée de l'Hôtel et en décidant une réorganisation simultanée des effectifs intervenant au service de réception de ces deux hôtels le comportement de Monsieur dirigeant de fait et de droit de ces deux sociétés permet de retenir une situation de co-emploi entre ces deux sociétés.

La mutation de Madame au sein de la société (.....) a été formalisée par un contrat de travail signé le 20 novembre 2009 par Monsieur à effet au 18 janvier 2010 (pièce 11 de la salariée).

C'est Monsieur qui par note de service du 22 décembre 2009 rédigée à l'en-tête de l'Hôtel a "annulé" la mutation de Madame en expliquant que : *"suite à des problèmes de santé, ne pourra pas prendre les fonctions de première de réception dans notre établissement telles que prévues dans ma note de service précédente"* (pièce 3 de l'employeur).

C'est encore Monsieur _____ qui a, en sa qualité de dirigeant de l'Hôtel _____, réintégré la salariée après le 18 janvier 2010 au sein de cet établissement alors que celle-ci était pourtant liée par un contrat de travail avec la société _____

Du fait de l'unité de direction et de la confusion d'intérêts entre les deux sociétés sus-indiquées intervenant dans le même domaine d'activité il existe une situation de co-emploi qui permet à Madame _____ de diriger ses demandes contre la société _____ alors qu'elle avait contracté la "mutation-promotion" avec la société _____

Sur la discrimination

"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, 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 moeurs, de son orientation ou identité 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 supposées, 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 ;

"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 ;

Pour expliquer l'absence de mutation-promotion de Madame _____ au poste de première de réception au sein de l'Hôtel _____, la société _____ explique que Monsieur _____ informé de la grossesse de Madame _____ le 8 décembre 2009 s'est trouvé dans l'impossibilité de mettre en place une situation pérenne au sein de l'Hôtel _____ puisque " la salariée ne pourrait pas non plus assurer le remplacement d'abord de Madame _____ puis par intérim de Madame _____ compte tenu de son propre état de grossesse" (conclusions page 8).

Non seulement l'employeur ne peut fonder sa décision de refus de "mutation-promotion" sur le motif tiré de difficultés de fonctionnement de son établissement engendrées par la grossesse de Madame _____ mais surtout dans sa lettre du 4 octobre 2010 Monsieur _____ avait fait un lien direct entre l'état de grossesse de la salariée et son refus de mutation en indiquant

que : “ à l'occasion d'un arrêt maladie qui a débuté le 8 décembre 2009, vous m'avez informé de façon officielle que vous étiez enceinte, ce qui évidemment mettait fin ipso facto à toute possibilité de mutation dans un autre établissement, puisque vous ne pouviez pas prendre vos nouvelles fonctions comme cela était envisagé le 18 janvier 2010 ”(pièce 13 de l'employeur).

Le refus d'affectation de Madame [redacted] lié à son état de grossesse revêt un caractère discriminatoire et, en réparation, la somme de 5 000,00 € sera allouée à titre de dommages et intérêts.

Sur le prise d'acte de la rupture

Madame [redacted] a pris acte de la rupture par courrier du 24 septembre 2010 à effet au 3 octobre 2010 (terme du congé maternité) en faisant état d'une discrimination liée à son état de grossesse en l'absence d'une mutation, de propos discriminatoires sur son apparence physique et de critiques pour avoir dû partir prématurément en congé pathologique de grossesse (pièce 3).

Dans un message adressé à la salariée à l'occasion de voeux pour l'année 2010, Monsieur [redacted] écrit : “les projets que nous avons évoqués pour vous au niveau professionnel ne pourront pas voir le jour, mais la vie réserve parfois des surprises personnelles qui prennent le pas sur les ambitions professionnelles” et le chef de réception Monsieur [redacted] reconnaît avoir demandé à la salariée ses dates de rendez-vous (médicaux) (pièces 12 et 20 de l'employeur).

Les griefs imputés à l'employeur sont établis et la prise d'acte doit produire les effets d'un licenciement nul puisque fondé sur une discrimination liée à l'état de grossesse.

L'employeur sera condamné au paiement des indemnités de rupture soit l'indemnité compensatrice de préavis de deux mois de 3 400,00 € (outre incidence des congés payés) et l'indemnité conventionnelle de licenciement de 1 090,83 € compte tenu d'une embauche le 26 avril 2004, la convention tripartite du 3 mai 2006 de transfert signée entre la salariée, la société [redacted] et la société [redacted] prévoyant le maintien de l'ancienneté (pièce 2 de la salariée).

Le montant des dommages et intérêts, qui ne saurait être inférieur à six mois de salaire, sera fixé à 13 000,00 €, Madame [redacted] ayant retrouvé dès le 4 octobre 2010 un nouvel emploi qu'elle a ensuite quitté de sa seule initiative.

Sur les autres demandes

Madame [redacted] sollicite la délivrance d'une nouvelle attestation outre 1 000,00 € de dommages et intérêts en expliquant que l'employeur a porté la mention “démission” au lieu de “prise d'acte de la rupture” sur l'attestation PÔLE EMPLOI.

L'employeur aurait dû faire figurer la mention “prise d'acte” sur l'attestation PÔLE EMPLOI et le fait d'indiquer “démission” - ce qui aurait pu priver la salariée d'indemnités- a causé un préjudice à la salariée qui sera indemnisé par 150,00 € de dommages et intérêts en l'absence d'éléments établissant un refus de prise en charge. Une attestation conforme devra aussi être délivrée (mention licenciement).

Au regard de l'ancienneté et des circonstances du litige l'exécution provisoire de la décision sera ordonnée en sus de l'exécution provisoire de droit.

L'équité conduit à allouer à Madame la somme de 1 200,00 € pour frais irrépétibles.

L'employeur qui succombe sera tenu aux entiers dépens de la présente instance.

PAR CES MOTIFS

Le Juge Départemental, statuant seul, en l'absence des conseillers prud'homaux régulièrement convoqués, par décision rendue publique par mise à disposition, contradictoirement et en premier ressort,

Dit que Madame a été victime d'une discrimination en raison de son état de grossesse de la part de la société

Requalifie la prise d'acte de la rupture en un licenciement nul,

Condamne la société à verser à Madame

* outre intérêts légaux à compter de la demande (4 novembre 2010 date de signature par la société de la lettre recommandée de convocation devant le bureau de conciliation),

- 3 400,00 € (trois mille quatre cents euros) brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- 340,00 € (trois cent quarante euros) brut au titre des congés payés afférents,

- 1 090,83 € (mille quatre-vingt-dix euros et quatre-vingt-trois centimes) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

* outre intérêts légaux à compter de la présente décision,

- 13 000,00 € (treize mille euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,

- 5 000,00 € (cinq mille euros) à titre de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'état de grossesse,

- 150,00 € (cent cinquante euros) à titre de dommages et intérêts pour attestation PÔLE EMPLOI non conforme,

- 1 200,00 € (mille deux cents euros) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

Ordonne la délivrance par la société d'une attestation PÔLE EMPLOI conforme (mention licenciement) et ce sous astreinte de 5 € par jour de retard à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision,


Fixe à 1 700,00 € la moyenne des trois derniers mois de salaire de Madame

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision, en sus de l'exécution provisoire de droit, nonobstant appel ou opposition et sans caution,


Condamne la société aux entiers
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



COPIE CERTIFIÉE
CONFORME



LE PRÉSIDENT

