

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE
CRÉTEIL**

9 rue Thomas Edison
94010 CRÉTEIL CEDEX

Tél. : 01.42.07.00.04
Fax : 01.42.07.22.92

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT PRONONCE
LE : 19 Décembre 2013**

RG N° F 11/02318

SECTION Encadrement

**DÉCISION
Contradictoire
premier ressort**

Minute N° 13/00413

EXPEDITION CERTIFIEE
LE 19 DEC 2013

Copies notifiées par LRAR
le



AR Demandeur(s) signé(s)
le

19 DEC 2013

AR Défendeur(s) signé(s)
le

Expédition comportant
la formule exécutoire délivrée
le

à

- Composition du bureau de Jugement du 16 Septembre 2013

Monsieur Jean Michel DOMERGUE, Président Conseiller (S)
Madame Danièle GINISTY, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Jacques ROZEN, Assesseur Conseiller (E)
Madame Sandrine WETTER, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Nicaise BERQUIER, Greffier
et lors du prononcé de Mlle MÉRINE Carole greffier

Madame

Assistée de Me Emmanuelle BOUSSARD-VERRECCHIA
(Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

**SA
n° siret**

représentée par Me Marion TUA (Avocat au barreau de LYON)
substituant Me Cecile CURT (Avocat au barreau de LYON)

DEFENDEUR

Section Encadrement
RG 11/2318
Mme

jugement du 19 décembre 2013

c/ SA

PROCEDURE

Madame a saisi le Conseil le 20 Juillet 2011

Les parties ont été convoquées pour le bureau de conciliation du 13 Octobre 2011 devant lequel elles ont comparu.

L'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 28 juin 2012 pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R.1454-17 ; R. 1454-19 et 20 du code du travail.

Par décision du 15 novembre 2012 une commission de conseillers rapporteurs a été désignée

Rapport remis le 1er mars 2013 et notifié aux parties

L'affaire a été renvoyée pour réouverture des débats au bureau de jugement du 16 septembre 2013 .

A cette dernière audience, le Conseil a entendu les explications des parties et fixé le prononcé au 19 décembre 2013.

Les faits

Madame a été engagée par la SA en

qualité de chargée de clientèle professionnelle par contrat de travail à durée indéterminée écrit en date du 2 mai 1995.

Elle a eu trois enfants en 1998, 2000 et 2002. A partir de 1998, elle a été en congé parental à temps partiel de 80% entre ses trois congés maternité, puis a pris un congé parental à temps plein d'octobre 2002 à octobre 2003. Depuis cette date, elle a repris un travail à temps partiel de 80% et est toujours en poste à ce jour. Elle travaille depuis le 1^{er} octobre 2009 au sein de l'agence de

Madame fait citer la SA devant le Conseil de Prud'hommes de Créteil pour discrimination en matière de conditions de travail et de rémunération en raison de son sexe, de ses maternités, prises de congé parental et travail à temps partiel. Que la dégradation de ses conditions de travail est constitutive de harcèlement moral et que l'employeur n'a pas respecté son obligation de sécurité de résultat.

Suite à son acte de saisine du 18 juillet 2011, une audience de Conciliation s'est tenue le 13 octobre 2011, à l'issue de laquelle les parties ont été renvoyées devant le bureau de jugement.

Les parties ont ensuite été régulièrement convoquées à l'audience du bureau de jugement, en date du 28/06/2012. Ce bureau de jugement a nommé des conseillers rapporteurs avec pour

Section Encadrement
RG 11/2318
Mme

jugement du 19 décembre 2013

c/ SA

mission de se rendre dans l'entreprise afin de consulter, notamment, la liste de tous les documents demandés lors de l'audience de Conciliation à savoir :

- la liste de tous les postes devenus vacants dans le département du _____ à compter de 2003 ;
- la liste de toutes les embauches de salariés entre 1994 et 1998 en qualité de chargés de clientèle professionnelle, avec mention du sexe, du salaire annuel perçu et tous éléments de salaire et primes confondus au 31-12-2010, de la classification, du coefficient et de l'emploi tenu au 31-12-2010, en Région parisienne.
- Et plus généralement d'entendre les parties sur le litige qui les oppose afin de mettre cette affaire en état d'être jugée.

Les conseillers rapporteurs ont déposé leur rapport sur cette mission le 1er mars 2012.

Les parties ont à nouveau été renvoyées devant le bureau de jugement de ce jour.

Le dernier état des chefs de demandes présenté à l'audience par Madame _____ est le suivant :

- Fixer au 1^{er} janvier 2010 le coefficient de Madame _____ à 1495 ou au coefficient existant immédiatement supérieur et son salaire de base à 3.890,49€ brut (sur la base d'un temps plein), avec les augmentations individuelles de la salariée, générales ou conventionnelles propres à l'entreprise et intervenues depuis cette date.
Condamner la _____ au rappel de salaire correspondant, sous astreinte de 100€ par jour à compter de la notification du jugement à intervenir.
- Annuler l'avertissement du 9 avril 2010.
- Condamner la _____ à verser :
 - 116.887,02€ nets en réparation du préjudice financier lié à la discrimination
 - 50.000€ nets en réparation du préjudice moral lié à la discrimination subie
 - 50.000€ nets en réparation du préjudice lié au harcèlement moralet à titre subsidiaire 50.000,00€ pour violation de l'obligation de sécurité de résultat de l'article L4121-1 du Code du Travail.
- 10.000€ nets à titre de dommages et intérêts pour violation de l'accord collectif en vigueur dans l'entreprise
- Fixer à 2.445,26€ la moyenne des 3 derniers mois de salaires (octobre à décembre 2011)
- 4.500,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Madame , sollicite également l'exécution provisoire du jugement à intervenir et la capitalisation des intérêts légaux.

LES DIRES DES PARTIES

Pour justifier du bien fondé de ses demandes, Madame , soutient qu'elle a fait et fait encore l'objet d'un traitement discriminatoire et qu'elle est victime de harcèlement moral. Elle énumère plusieurs types de discriminations à son égard, au niveau du salaire et de la carrière, avec une absence injustifiée d'évolution salariale et professionnelle. Elle souligne le fait qu'elle n'a bénéficié d'aucun avancement au choix, aucune augmentation individuelle en 17 ans d'activité, qu'elle occupe un travail à temps partiel avec les mêmes objectifs à remplir qu'un temps plein mais que sa part variable est systématiquement amputée alors qu'elle remplit les objectifs fixés.

Il en résulte une évolution minorée par rapport à ses collègues masculins. Le panel des 7 salariés chargés de clientèle entrés à la entre 1994 et 1998 présentés par l'entreprise montre que Madame a la rémunération la plus faible, la part variable la plus faible ainsi que le coefficient. 4 salariés sur 7 ont évolué vers des postes à plus haute responsabilité.

Lorsque la prétend que Madame a un salaire supérieur à celui d'autres chargés de clientèle, elle compare avec le salaire d'autres femmes et exerçant en province.

Madame considère qu'un processus de harcèlement moral s'est installé à son encontre suite aux différentes discriminations subies et des refus opposés à toutes ses demandes pour faire reconnaître ses droits légitimes.

Elle rappelle entre autres, son changement d'agence à son retour de congé parental, allongeant fortement son temps de transport et le refus de la direction de la muter sur un poste de chargée de clientèle dans une agence du plus proche de son domicile alors que plusieurs postes s'étaient libérés entre 2003 et 2009.

Il convient donc de la repositionner en considérant ce qu'aurait du être sa carrière si elle n'avait pas été discriminée et de réparer le préjudice qu'elle a subi.

Concernant l'avertissement infligé à Madame , elle en sollicite la nullité car il relève du harcèlement moral et répondait à ses protestations sur la discrimination dont elle était l'objet. On lui reproche d'être intervenu sur un contrat la concernant, ce qui est impossible. En fait, il s'agissait simplement de corriger une erreur émanant du siège de la , ce qui a été fait.

Pour sa part, la SA _____ assure que Madame _____ n'a fait l'objet d'aucune discrimination, ni harcèlement d'aucune sorte, que celle-ci est d'ailleurs toujours en poste. La _____ tient à souligner qu'elle est contente des services de Madame _____ et qu'elle ne souhaite pas s'en séparer. La _____ constate que Madame _____ a bénéficié d'augmentations à treize reprises, que son salaire se situe dans la moyenne des salaires de sa catégorie, qu'avec un coefficient 1206 au 31 décembre 2010 son salaire est même supérieur à celui de certaines personnes qui ont un coefficient plus élevé. Sur le panel de 7 salariés fourni, embauchés sur le même poste et à la même période que Madame _____, ils avaient plus d'expérience qu'elle au moment de l'embauche et des diplômes d'un niveau supérieur ce qui peut justifier les différences d'évolution. D'autre part, l'évolution professionnelle est liée aux compétences professionnelles du salarié appréciées de manière globale.

Depuis 2005, le salaire est composé d'une part fixe et d'une part variable, il dépend donc des résultats de Madame _____, et celle-ci ne remplit pas les objectifs qui lui ont été fixés. D'ailleurs un soutien lui a été accordée en 2010 et 2011 pour l'aider à améliorer ses résultats.

Ces objectifs sont définis conjointement avec la salariée et son hiérarchique et tiennent compte du temps partiel. Madame _____ a fait un recours auprès de la DRH qui a considéré qu'il n'y avait aucunement surcharge de travail mais des objectifs tenant compte de son temps partiel.

En ce qui concerne son retour de congé parental et sa mutation dans une autre agence. Son poste n'était plus disponible à _____ elle a été muté sur un poste similaire, à l'agence de _____, plus proche de son nouveau domicile. Concernant les postes disponibles dans d'autres agences, ils n'étaient pas compatibles pour autant avec un temps partiel et si Madame _____ demandait une mobilité pendant son entretien annuel, elle n'en a fait la demande officielle et par écrit qu'une seule fois.

Rien n'établit donc le harcèlement moral invoqué dans un but purement indemnitaire.

Sur quoi, le conseil

Sur la discrimination salariale et professionnelle

Attendu que l'article L 1134-1 du Code du travail stipule que le salarié doit présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination ;
Attendu qu'au regard de ces faits, c'est à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs et pertinents étrangers à toute discrimination que le juge doit être en mesure de contrôler;

Attendu que Madame _____ a bien connu une évolution de carrière et qu'en 10 ans son salaire a augmenté de 49,5%;

Section Encadrement
RG 11/2318
Mme

jugement du 19 décembre 2013

c/ SA

Attendu qu'aucun élément précis ne nous est fourni sur un éventuel harcèlement moral et sur une violation de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur autre que ceux découlant de l'établissement d'une discrimination ;

Sur l'avertissement du 9 avril 2010

Attendu que la cause n'en étant pas établie, et qu'aucune intervention de Madame ne dépassait ses prérogatives normales de salariée, puisqu'il ne s'agissait que de rectifier une erreur, en conséquence cet avertissement doit être annulé ;

PAR CES MOTIFS

Le conseil de prud'hommes de Créteil, section encadrement, après en avoir délibéré, conformément à la loi par jugement public, contradictoire et en premier ressort :

Annule l'avertissement notifié en 2010 à Madame ;

Déboute Madame de ses autres demandes, fins et prétentions.

Dit qu'il n'y a pas lieu à l'article 700 du code de procédure civile et met les entiers dépens à sa charge.

Le greffier
Mlle MERINE



Le président
M.DOMERGUE

