

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE
CRETEIL
9 rue Thomas Edison
94010 CRETEIL CEDEX

Tél. : 01.42.07.00.04
Fax : 01.42.07.22.92

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT PRONONCE
LE : 04 Septembre 2007

RG N° F 05/02601

SECTION Encadrement

DECISION
Contradictoire
premier ressort

Minute N° 07/00321



- Composition du bureau de Jugement
du 21 Mai 2007

Madame Alyette LE MOUCHEUX, Président Conseiller (S)
Monsieur Michel FLODROPS, Assesseur Conseiller (S)
Madame Huguette PALLEN, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Philippe MAREAU, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Muriel POIRIER, Greffier

Madame

Assistée de Me Dan NAHUM (Avocat au barreau de CRETEIL)

DEMANDEUR

HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE DITE HALDE
11, rue Saint Georges
75009 PARIS
Représenté par Me ALINE CHANU (Avocat au barreau de
PARIS)

PARTIE INTERVENANTE

SA

Représenté par Me Jeremie KREPS (Avocat au barreau de
PARIS)

DEFENDEUR

Copies notifiées par LRAR
le

AR Demandeur(s) signé(s)
le

AR Défendeur(s) signé(s)
le

Expédition comportant
la formule exécutoire délivrée
le

à

Madame a saisi le Conseil le 12/12/2005.

Les parties ont été convoquées devant le bureau de conciliation du 2 février 2006 devant lequel elles ont comparu.

L'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 12/10/2006 pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R.516-20 et 26 du code du travail, puis du 20/11/2006 et 21/05/2007

A cette dernière audience, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré pour le jugement être prononcé le 4 septembre 2007.

Madame demande au Conseil :

- de condamner la Société au paiement des sommes suivantes :

- 31 587,80 € dommages et intérêts pour rupture abusive (12mois),
- 37 905,36 € dommages et intérêts pour préjudice moral (10mois),
- 10 000,00 € heures supplémentaires,
- 1 000,00 € congés payés afférents,
- 13 320,00 € primes sur objectifs (6mois),
- 2 088,67 € solde de congés payés (12,5 jours),
- 2 000,00 € heures supplémentaires,
- 18 952,68 € dommages et intérêts pour travail dissimulé (6mois),
- 555,00 € retenue sur salaire Novembre 2005,
- 306,00 € avantage en nature,
- 416,53 € droit individuel à la formation (20 heures),
- 5 760,00 € rappel de salaire discrimination,
- 576,00 € congés payés afférents,
- 15 000,00 € dommages et intérêts pour discrimination,
- 1 500,00 € au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.
- ordonner l'exécution provisoire sur la totalité des condamnations au titre de l'article 515 du Nouveau Code de Procédure Civile,
- de dire que celles-ci seront assorties de l'intérêt au taux légal,
- d'ordonner la remise des documents de ruptures conformes sous astreinte de 150 € par jour de retard et par document,
- de condamner la société aux dépens.

LES FAITS :

Madame a été engagée par la société à compter du 8 mars 2004, selon un contrat à durée indéterminée signé le 27 février 2004, en qualité d'ingénieur commercial statut cadre position 1.2 coefficient 100, aux conditions suivantes :

- salaire brut mensuel : 2 050 €, sur 13,13 mois,
- une prime sur objectif : 7175 € annuels pour objectifs atteint à 100%, jusqu'à 12 300 € en cas de dépassement,
- mise à disposition d'un véhicule de fonction.

L'entreprise est soumise à la convention collective nationale SYNTEC.

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

Madame _____ a intégré la société au sein de son département Aéronautique Espace et Défense.

Qu'au 1^{er} janvier 2005 sa qualification passe à cadre position 2.1 coefficient 115.

Madame _____ a été en arrêt de travail pour maladie du 7 au 13 juillet, le 2 septembre, du 13 au 23 septembre, puis du 30 septembre au 30 novembre (du 30 septembre au 15 octobre, 15 octobre au 31 octobre et 28 octobre au 30 novembre).

Sa rémunération brute moyenne mensuelle sur les 12 derniers mois s'élève à 3 158,78 €.

Elle fut convoquée par lettre recommandée avec AR en date du 7 novembre 2005 à un entretien préalable prévu pour le 17 novembre 2005, en vue de son licenciement.

Par courrier recommandé AR en date du 23 novembre 2005, reçu le 24 novembre, la Société _____, licencié Madame _____ au motif suivant :

" A la suite de notre entretien du 17 novembre 2005 au cours duquel nous avons été amenés à évoquer votre situation, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour les motifs suivants :

- *perturbation engendrée par votre absence,*
- *nécessité de votre remplacement définitif.*

Nous sommes dans l'impossibilité de laisser votre poste sans titulaire et les répercussions sur la clientèle mettent en cause la bonne marche de l'entreprise. Lors de notre entretien du 17 novembre vous n'avez fourni aucune explication permettant d'envisager un quelconque changement.

Votre préavis d'une durée de trois mois débutera à la date de présentation de cette lettre. Votre préavis vous sera payé mais nous vous dispensons de l'effectuer.

Après réception de la présente notification, le service ressources humaines tiendra à votre disposition votre attestation Assedic, votre certificat de travail et vous règlera votre solde de tout compte. Au même moment, vous nous remettrez le badge, le téléphone portable et le véhicule de fonction, dont vous percevrez l'avantage en nature pour la durée de votre préavis.

Vous disposez à ce jour d'un crédit de 33 heures de formation au titre du droit individuel à la formation. Vous pouvez demander, avant la fin de votre préavis, à bénéficier à ce titre d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. "

Elle est sortie des effectifs de la société le 24 février 2006, fin du préavis, avec un an et 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Arguments de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité, dite HALDE, qui intervient à la demande de Madame _____

Que la HALDE a été instituée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 (JO n° 304 du 31 décembre 2004 pages 22567 et suivantes).

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

Que cette Haute autorité administrative indépendante est compétente pour connaître de toutes discriminations directes ou indirectes prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Que la HALDE a été saisie par courrier en date du 9 octobre 2005 d'une réclamation de Madame relative, d'une part à l'inégalité professionnelle à raison du sexe dont elle serait l'objet et, d'autre part, à son licenciement qui fait suite à la dénonciation de cette inégalité.

Que la HALDE, dans le cadre de ses pouvoirs d'enquête, a sollicité de la société un certain nombre de documents tels que CV, contrats de travail et fiches individuelles faisant apparaître la rémunération de l'ensemble des salariés.

Qu'après l'examen attentif des documents transmis par la société, la HALDE, par délibération n° 2006-248 du 20 novembre 2006, a :

- *" estimé, d'une part, que la réclamante a fait l'objet d'une inégalité salariale à raison du sexe, et d'autre part, que la concomitance entre les revendications salariales de la réclamante et son licenciement, montre que ce dernier s'apparente à des représailles lui conférant un caractère discriminatoire "*.

Que conformément à l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, la HALDE entend intervenir à la présente procédure pour y formuler ses observations, étant précisé que son audition est de droit.

Qu'en matière de discrimination salariale, la directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 indique dans son article premier :

"le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins, qui figure à l'article 119 du traité (...), implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribué une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe. "

Qu'aux termes de l'article 122-45 alinéa 1 du Code du Travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération en raison du sexe.

Qu'après que le salarié ait versé aux débats des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs pertinents pouvant justifier cette différence de traitement (Cass. soc., 25 mai 2005).

Qu'il a été jugé que l'inégalité de traitement était caractérisée dès lors que *" les juges du fond ont constaté [...] que l'employeur n'établissait pas l'existence d'éléments objectifs en terme de coefficient, classification, qualification, ancienneté, connaissances professionnelles, diplômes, expérience, responsabilité, justifiant la différence de rémunération "* (Cass. soc., 7 juin 2006).

Qu'il appartient donc à l'employeur de prouver que la différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs prouvant que les salariés ne sont pas placés dans une situation identique.

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

Sur la discrimination salariale subie par Madame

Qu'en juillet 2005, Madame percevait un salaire de 2 220 € soit une augmentation de 170 € après dix huit mois de collaboration dans l'entreprise. Qu'avant que Madame ne formule de réclamation quant à la faiblesse de sa rémunération, la société a toujours semblé être satisfaite du travail de Madame

Qu'à l'époque de son recrutement, Madame bénéficiait d'une expérience de neuf années en société de services informatiques.

Que les ingénieurs commerciaux (soit 11 salariés) recrutés par la société entre janvier 2004 et avril 2006, sont, pour l'essentiel, de jeunes hommes diplômés d'écoles de commerce, de gestion ou d'ingénieurs, dont l'âge est compris entre 22 ans et 25 ans, sans ou avec une faible expérience professionnelle.

Que les deux jeunes femmes ingénieurs débutantes recrutées ont substantiellement le même profil que leurs collègues masculins.

Que le salaire brut de ces jeunes recrues oscille entre 1 950 € et 2 050 €.

Que force est de constater que la réclamante a été recrutée à un niveau de salaire équivalent à celui de jeune recrue, sans tenir compte de ses neuf ans d'expérience.

Que Messieurs' et , ingénieurs commerciaux bénéficiant d'une expérience professionnelle antérieure ont été embauchés à un salaire supérieur.

Que deux d'entre eux ont été embauchés dans la catégorie cadre position 2.1 coefficient 115 et non au coefficient 100 comme Madame

Que l'un d'entre eux, Monsieur , recruté au même grade que Madame , position 1.2 coefficient 100, mais à un salaire supérieur, a connu une évolution de carrière qui l'a menée à la position 2.2 coefficient 130.

Que cette inégalité de traitement entre Madame et ses collègues n'est justifiée par aucun élément objectif dans la mesure où :

- elle avait au moment de son recrutement une expérience professionnelle supérieure à celle de ses collègues lors de leur entrée dans la société.
- les fonctions et responsabilités exercées étaient identiques.

Qu'au regard de l'ensemble de ces éléments, la HALDE estime que Madame a fait l'objet d'une inégalité salariale à raison de son sexe.

Sur les motifs du licenciement :

Que Madame estime que son licenciement a, en réalité, pour origine les plaintes qu'elle a formulées à propos de l'inégalité salariale dont elle est l'objet.

Qu'au cours d'un entretien du 7 septembre 2005, il lui a été indiqué que ses évaluations, jusque là positives, avaient baissé, ce qui expliquerait sa situation salariale.

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

Qu'à la suite de cette réunion, ses conditions de travail se sont considérablement dégradées et, ses compétences professionnelles régulièrement remises en causes.

Qu'il s'en serait suivi une situation difficile à supporter pour Madame [] et les arrêts maladies ont fait suite aux pressions psychologiques dont elle estime avoir été l'objet.

Que le certificat médical, daté du 30 novembre 2005, délivré par le docteur [], psychiatre, précise " *que l'état de santé de n'est pas étranger aux conditions de travail difficiles qu'elle a connues (...).* "

Qu'entre le 8 mars 2004, date de son embauche, et le 23 novembre 2005, date de son licenciement, la réclamante comptabilise 62 jours de congé maladie, dont 59 sont intervenus entre le 14 septembre et le 30 novembre 2005.

Que pendant la période considérée, plusieurs autres salariés ont eu des arrêts de travail d'une durée importante, et parfois supérieur à celle de Madame [] et que pour autant ces salariés ne semblent pas avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement.

Que la société ne précisant pas la nature des perturbations entraînées par les congés maladie de celle-ci, la haute autorité considère que son licenciement constitue une sanction déguisée.

Qu'enfin, la HALDE tient à souligner la concomitance entre les revendications salariales de Madame [] et son licenciement qui est de nature à démontrer que ce dernier s'apparente à des représailles lui conférant un caractère discriminatoire.

Madame [] par son Conseil confirme les propos de la HALDE et ajoute :

Sur le motif du licenciement :

Que la Cour de Cassation précise que " *si l'article L.122-45 du Code du Travail, qui fait interdiction de licencier un salarié en raison de son état de santé, ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé, celui-ci ne peut être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif*" (Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-40.110).

Qu'en l'espèce la société [] n'a communiqué aucun élément de preuve sur la désorganisation interne, sur la nécessité de remplacement et sur la réalisation de celui-ci.

Que Madame [] conteste formellement le motif de son licenciement, car si son absence a pu, comme toute absence d'un salarié cadre, perturber quelque peu l'activité de la société, elle ne peut en aucun cas justifier un licenciement, tant au regard de la durée de son absence, que de la structure de l'entreprise (300 salariés dans l'entreprise, 700 dans le groupe), de l'organisation (remplacements fréquents entre ingénieurs commerciaux sur compte client), et de la raison de sa maladie.

Qu'il y avait 9 ingénieurs commerciaux, dont trois travaillaient dans le secteur AED.

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

Que la prétendue remplaçante, Madame . . . dont il n'est communiqué que le contrat d'embauche, avait une période d'essai, et qu'il n'est donc pas rapporté la preuve d'un remplacement définitif.

Qu'elle a été embauchée en qualité de cadre position 1.2 coefficient 100 et non comme Madame . . . position 2.1 coefficient 115.

Que Madame . . . était en arrêt de travail en raison des difficultés relationnelles qu'elle entretenait avec sa hiérarchie directe, ce dont elle s'en est ouverte auprès de la Direction, par courrier du 8 septembre 2005 et lors de l'entretien du 12 septembre avec Monsieur . . . PDG de la société, avant d'être arrêté par son médecin traitant.

Qu'elle a toujours atteint ses objectifs voire plus, quand bien même qu'ils lui étaient fixés arbitrairement et tardivement (le 10 juin pour l'année en cours).

Qu'elle n'a jamais pu contrôler les documents permettant de calculer le montant de sa prime sur objectif alors qu'elle a atteint plus de 140 % de ses objectifs.

Qu'elle a accepté de travailler sans rechigner de nombreuses heures supplémentaires.

Sur le préjudice de Madame . . . :

Que Madame . . . a été contrainte d'être suivie par un psychiatre qui certifie d'ailleurs qu'il existe un lien entre son état de santé et la dégradation de ses relations de travail, ainsi qu'un psychothérapeute et coach qui certifie " *avoir constaté chez sa cliente un état de dépression psychique et de stress émotionnel lié à son sentiment de dévalorisation et d'humiliation permanente dans l'exercice de son activité professionnelle auprès de la société . . .* "

Sur la discrimination sexuelle :

Que la HALDE a émis une recommandation après avoir effectué une enquête minutieuse au sein de la société . . . et a conclu à l'existence d'un traitement discriminatoire à l'encontre de Madame . . . tant dans ses conditions de travail que lors de son licenciement.

Que cette délibération ne saurait être remise en cause par la simple production de document sans aucune valeur probante tel que le CV de Madame . . . , ou le classement non officiel des écoles de commerce.

Que la HALDE a ainsi conclu à l'existence d'une discrimination concernant la rémunération, la différence entre le salaire qu'elle aurait dû percevoir, 2 290 €, et celui qu'elle a perçu, 2 050 €, soit 240 € pendant 24 mois de présence, à savoir 5 760 € de rappel de salaire et 576 € de congés payés afférents.

Qu'elle a également subi un préjudice du fait de cette discrimination qu'il convient d'indemniser à hauteur de 15 000 €.

Sur les autres demandes :

Que concernant le paiement des heures supplémentaires, il sera noté que l'employeur n'est pas en mesure de rapporter la preuve des heures de travail réellement effectuées.

Que concernant le Droit Individuel de Formation, sa mention n'est pas reprise

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

dans la lettre de licenciement, il n'en a pas été proposé le bénéficiaire à la salariée, et qu'elle a demandé à en bénéficier en sollicitant son indemnisation pendant son préavis (article 933-6 du Code du Travail).

Que concernant les autres demandes salariales, la société ne rapporte pas la preuve de s'être acquittée des sommes qu'elle reconnaît par ailleurs devoir à Madame

Qu'enfin il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame les frais irrépétibles qu'il se voit contraint d'engager qui seront équitablement fixés à la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile, outre les dépens qu'il convient pour les mêmes raisons de laisser à la charge de l'employeur.

Que compte tenu de l'évident esprit dilatoire qui anime la société et de la situation précaire financièrement dans laquelle est plongée Madame depuis son licenciement, il y a lieu de dire et juger que les condamnations seront assorties de l'exécution provisoire en application des articles 515 et suivants du Nouveau Code de Procédure Civile.

Que pour les mêmes raisons, le Conseil dira que ses sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la saisine.

La société _____ par son Conseil réplique :

Sur l'intervention de la HALDE :

Que par courrier du 6 avril 2005, la HALDE, saisie par Madame demande à la société la communication des pièces suivantes :

- intégralité du dossier personnel de Madame comprenant le contrat de travail, fiches d'objectifs, totalité des courriers échangés, même demande concernant tous les ingénieurs commerciaux depuis le 1^{er} janvier 2003,
- liste des salariés en arrêt maladie depuis le 1^{er} janvier 2003, durée respective de chacun des congés maladie et leur durée cumulée par agent.

Que Madame, par la voie de son Conseil, a informé la société n'avoir pu connaître une évolution normale au sein de la société pour des raisons qu'elle estime discriminatoires.

Que la HALDE s'est prononcée par une délibération datée du 30 novembre 2006, qu'elle n'a jamais adressée à la société

Que cette délibération a bien été transmise à la partie en demande, le Conseil de Madame ayant officiellement communiqué cette dernière le 29 mars 2007.

Qu'aux termes de cette délibération la HALDE a estimé :
" que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination salariale à raison du sexe et que la concomitance entre les revendications salariales de la réclamante et son licenciement, montre que ce dernier s'apparente à des représailles lui conférant un caractère vivement discriminatoire. "

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

Qu'il sera tout d'abord rappelé que cette délibération ne lie pas le Conseil, qui reste seul compétent pour juger d'une part du bien fondé du licenciement, ainsi que de l'existence de discriminations.

Qu'il est demandé au Conseil de ne pas retenir l'argumentation de la HALDE et de débouter Madame _____ de l'ensemble de ses fins, demandes et conclusions.

Sur les faits :

Que Madame _____ a été embauché en qualité d'ingénieur commercial à compter du 8 mars 2004, aux conditions suivantes :

- salaire brut mensuel : 2 050 € sur 13,13 mois,
- prime sur objectif de 7 175 € annuels pour objectifs atteints à 100 %, et jusqu'à 12 300 € en cas de dépassement,
- mise à disposition d'un véhicule de fonction.

Que Madame _____ a intégré la société au sein de son département (AED), dirigé par Monsieur _____.

Que les absences à répétitions de la salariée ont commencées à partir du mois de juillet 2005 :

- arrêt établi par le Docteur _____ en date du 7 juillet 2005 pour une semaine,
- arrêt établi par le Docteur _____ en date du 2 septembre 2005 pour une journée,
- arrêt établi par le Docteur _____ pour la période du 13 au 23 septembre 2005,
- arrêt établi par le Docteur _____ pour la période du 30 septembre au 15 octobre 2005,
- arrêt prolongé par le Docteur _____ le 15 octobre jusqu'au 31 octobre 2005,
- ultime arrêt du Docteur _____ du 28 octobre au 30 novembre 2005.

Que le 7 novembre la société _____ a adressé par courrier recommandé avec accusé de réception, une convocation à entretien préalable à un éventuel licenciement, entretien devant se dérouler le 17 novembre 2005.

Que l'entretien s'est déroulé à cette date en présence de Monsieur _____ délégué du personnel.

Que par courrier recommandé en date du 23 novembre 2005, une lettre de licenciement était adressée à Madame _____.

Qu'aux termes de cette lettre, Madame _____ était dispensé d'effectuer son préavis, lequel a été payé jusqu'au 24 février 2006.

Que le 1^{er} décembre 2005, Madame _____ remettait son badge, son téléphone portable ainsi que son véhicule de fonction.

Que par lettre remise en main propre ce même jour, il était exposé pour quelle

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

raison son solde de tout n'avait pu être établi : attente du remboursement à la société des indemnités journalières de la Sécurité Sociale concernant son dernier arrêt, et qu'il le serait dès que possible.

Qu'en dépit de cette information, Madame adressait un courrier recommandé, dès le lendemain, contestant son licenciement et s'insurgeant sur le fait que son solde de tout compte ne lui avait pas été remis.

Que Madame qui faisait toujours partie du personnel à cette date n'a subi aucun préjudice à ce titre.

Que le 13 décembre 2005, la société adressait à Madame son solde de tout compte, l'attestation Assedic, le certificat de travail ainsi qu'un chèque de 12 880,29 €.

Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement :

Que selon une jurisprudence constante, si l'article L 122-45 du Code du Travail fait interdiction à l'employeur de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, cette disposition légale ne s'oppose pas à son licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé lorsque ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif.

Que c'est bien dans ce cadre que le licenciement de Madame a été effectué.

Que les faits énoncés dans la lettre de licenciement sont clairs :
" Nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour les motifs suivants : perturbation engendrée par votre absence, nécessité de vous remplacer définitivement. "

Qu'il appartient aux juges du fond de vérifier que le remplacement est définitif, ce qui sera démontré ci après.

Que Madame exerçait ses fonctions d'ingénieur commercial au sein du département AED, et était placée sous l'autorité hiérarchique de Monsieur , directeur du département assurant l'encadrement d'une équipe de 3 commerciaux :

Que Madame a été embauchée à partir du 12 décembre 2005 au poste laissé vacant suite au licenciement de Madame et qu'elle est toujours en poste à ce jour.

Que Madame a été engagée aux mêmes conditions salariales que la demanderesse à son entrée, et que la partie variable de la rémunération est rigoureusement identique à celle de Madame "

Que la société ne conteste nullement le caractère légitime ou non des arrêts de travail de Madame , et qu'en aucune manière la demanderesse n'a été licenciée pour arrêts de maladie injustifiés.

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

Que Madame ne conteste pas que ses absences aient pu perturber l'activité de l'entreprise, non pas au niveau de la structure d'ensemble, mais au sein de son département.

Que chaque département AED, Industrie, Automobile, Mécanique, Télématique, appartient à un corps de métier différent, qu'ils ont chacun leur particularités propres, et qu'en aucune manière un ingénieur commercial travaillant au sein d'un département n'est susceptible de remplacer temporairement un commercial d'un département différent.

Qu'à ce jour, le département AED a connu un accroissement d'activité significatif lequel a rendu nécessaire l'embauche d'un ingénieur commercial supplémentaire en la personne de Mademoiselle

Que ces embauches démontrent clairement que la société ne pouvait trouver de solution temporaire aux absences de Madame

Que pour l'ensemble de ces raisons, il est demandé au Conseil de constater que le licenciement de Madame repose bel et bien sur une cause réelle et sérieuse.

Sur les dommages et intérêts pour préjudice moral :

Que dans la mesure où le licenciement est parfaitement justifié, cette demande ne saurait prospérer.

Qu'il apparaît cependant que ses arrêts de travail trouveraient leur origine dans des relations conflictuelles entretenues avec sa hiérarchie.

Que par courrier du 8 septembre 2005 Madame s'élève contre la faiblesse de sa rémunération et la baisse de ses notations et, précise déjà faire l'objet de traitement discriminatoire.

Que la société lui répond en date du 12 septembre, qu'à son entrée dans la société le 8 mars 2004 ses conditions salariales correspondaient à une rémunération annuelle de 34 091 € à laquelle s'ajoutait la jouissance d'un véhicule de fonction utilisable à titre privé.

Que 16 mois après, son salaire est passé de 2 050 € à 2200 €, pour une rémunération annuelle de 36 916,60 €, soit une augmentation de 8,3 %, et que ce résultat ne pouvait être considéré comme discriminatoire.

Que concernant la baisse de sa notation, celle-ci n'a pas d'impact sur la rémunération, la lettre s'achevant :

" Nous vous demandons de vous ressaisir d'ici la fin de l'année 2005 afin de revoir à la hausse votre notation de janvier 2006 et dans cette hypothèse nous en tiendront rétroactivement compte. "

Que suite à ces explications, Madame adressait un arrêt de travail à son employeur.

Qu'il apparaît de tout ce qui précède, que les difficultés psychologiques, les manifestations de dépression rencontrés par Madame ne trouvent pas leur source dans un quelconque traitement discriminatoire subi par elle.

Que celles-ci ont d'autres causes, dont la société n'a pas à assumer la responsabilité.

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

Sur les heures supplémentaires :

Que conformément à l'article L 212-1-1 du Code du Travail, en matière d'heures supplémentaires, la charge de la preuve est partagée.

Qu'il appartient cependant au salarié de fournir préalablement au juge les éléments de nature à étayer sa demande.

Qu'en l'espèce aucun élément de preuve n'est apporté par Madame au soutien de ses demandes de paiement d'heures supplémentaires pour un montant de 12 000 €, ni fiches de temps manuscrites, ni relevé chronotachygraphique.

Que la société [] n'a pas pour habitude de surveiller les horaires de travail de ses salariés, lesquels sont libres d'organiser et de planifier leurs horaires de travail dans le respect des horaires d'ouverture des locaux.

Que les dispositions relatives au temps de travail figurent clairement sur les contrats de tous les salariés, et qu'ils sont affichés dans les locaux de l'entreprise de la façon suivante :

Matin : arrivée obligatoire entre 8 h 30 et 9 h 30

Midi : pause déjeuner d'une heure environ entre 12 et 14 h

Soir : départ entre 17 et 19 h

Il est rappelé que tous les personnels doivent avoir quitté les locaux avant 20 heures 15, l'alarme étant en marche avant 20 h 30.

Que le règlement intérieur renvoi par ailleurs à cette note.

Que la société [] applique scrupuleusement les dispositions de l'accord de branche SYNTHEC (accord national du 2 juin 1999) quant à l'organisation du temps de travail :

" Les personnels exerçant des missions commerciales, disposant d'une grande autonomie, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées doivent bénéficier des dispositions adaptées en matière de la durée du travail : les salariés ainsi concernés sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent, à dépasser ou à réduire l'horaire habituel dans le cadre du respect de la législation en vigueur.

La rémunération mensuelle n'est pas affectée par ces variations. "

Qu'ainsi les demandes de Madame [] au titre des heures supplémentaires devront être rejetées.

Sur les primes sur objectif :

Qu'en 2004 et 2005, Madame [] a reçu une prime sur objectif correspondant à 3,5 mois de salaire brut, et n'a émis aucune réserve qu'en au montant des primes versées.

Que Madame [] a été informée des modalités de calcul de sa prime d'objectif, et qu'elle a signé sans problème ses objectifs 2004 et 2005.

Que les objectifs 2004 ont été définis avec Monsieur [], directeur commercial de la société, et signé par Madame [] le 10 juin 2004.

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

Que Madame _____ a atteint ses objectifs pour 2004, ce qui montre par ailleurs que ces objectifs étaient atteignables, et a perçu pour l'année 8 279 €, correspondant à 3,94 mois de salaire brut.

Que les objectifs 2005 ont suivi exactement le même régime.

Que ces objectifs ont été signés bien que Madame _____ produise une pièce non signée.

Que force est de constater qu'ils n'ont pas été atteints.

Que Madame _____ est mal fondée à solliciter du Conseil le versement de prime supplémentaires.

Sur le travail dissimulé :

Qu'un employeur qui intentionnellement, directement ou par personne interposée, ne souscrit pas de déclaration préalable à l'embauche, ou ne délivre pas de bulletin de salaire, ou porte sur celui-ci un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué, commet le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

Qu'il ne saurait être sérieusement soutenu devant le Conseil que ces formalités n'ont pas été accomplies par la société _____.

Qu'à titre subsidiaire, l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L 324-11-1 du Code du Travail ne se cumule pas aux autres indemnités auxquels le salarié pourrait prétendre au titre de la rupture du contrat de travail, seule l'indemnité la plus favorable devant lui être accordée.

Sur l'avantage en nature :

Qu'une somme de 306 € a été réglée à Madame _____, conformément à sa dernière fiche de paie.

Que cette demande est par conséquent aujourd'hui sans objet.

Sur le Droit Individuel à la Formation (DIF) :

Que conformément à l'article L 933-6 du Code du Travail, la société _____ a informé Madame _____ dans la lettre de licenciement du 23 novembre 2005 :

" Vous disposez à ce jour d'un crédit de 33 heures de formation au titre du droit individuel à formation. Vous pouvez demander, avant la fin de votre préavis, à bénéficier à ce titre d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. "

Que celle-ci n'ayant fait aucune demande, c'est à bon droit que la société n'a pas versée les sommes correspondantes.

Sur l'indétermination du préjudice :

Qu'outre le fait que de telles demandes n'ont pas lieu de prospérer, le licenciement étant à l'évidence bien fondé sur une cause réelle et sérieuse, le

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

Conseil relèvera que Madame _____ ne justifie pas clairement de son préjudice.

Que Madame _____ ne fournit que sa seule attestation ASSEDIC, mais aucun justificatif qu'en à une éventuelle recherche d'emploi.

Que Madame _____ n'apporte aucun élément justifiant objectivement d'un quelconque préjudice financier et encore moins à hauteur d'une somme correspondant à plus de 4 ans de salaires brut, au regard d'une présence dans l'entreprise de moins de 2 ans.

Sur le rapport de la HALDE :

Que la HALDE estime que Madame _____ a fait l'objet d'une discrimination salariale fondée sur le sexe, lors de son embauche en mars 2004 pour un salaires de 2 050 € brut.

Que selon la HALDE le recrutement entre janvier 2004 et avril 2006 des ingénieurs commerciaux de sexe masculins disposant d'une expérience moindre s'effectue à un niveau plus élevé de rémunération soit 2 290 € brut.

Qu'à cet effet, le Conseil de la HALDE produit les dossiers de Messieurs _____ et _____ et compare leurs parcours à celui de Madame _____ :

- _____, embauché le 14 juin 2004 au salaire fixe de 2 285 € soit 235 € de plus que Madame _____, présente une formation particulièrement complète :
 - o double diplôme (français/américain) en génie mécanique et productique,
 - o et, diplôme de l'école supérieure de commerce de Clermont Ferrand.
 - o avec une connaissance approfondie en ingénierie mécanique et productique, un an chez IRISBUS, groupe Renault client particulièrement important pour _____ dont c'est le cœur de métier, et
 - o plus de 2 ans d'expérience en tant qu'ingénieur commercial.
- _____, embauché le 9 avril 2005 au salaire de 2290 €, avec un profil similaire à celui de Monsieur _____ :
 - o maîtrise en technologie mécanique,
 - o et, diplôme de l'école supérieure de commerce de Toulouse,
 - o avec une expérience de 2 ans en poste d'ingénieur, et
 - o plus important encore, 1 an en tant qu'ingénieur d'affaires au sein de la société _____ concurrent direct de _____ intervenant dans les domaines automobile aéronautique et défense.
- _____, embauché par l'intermédiaire d'un cabinet de recrutement, à compter du 5 décembre 2005 au salaire de 2440 €, pour une raison bien particulière :
 - o DESS, grade de mastère, en électronique, automatique et informatique industrielle,
 - o au moment de son embauche, était en poste pour AKKA (un concurrent) au sein de la société DELPHI Diesel System. Il s'agit là d'un grand compte, filiale de GENERAL MOTORS, au sein de laquelle _____ souhaitait placer ses propres consultants.

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

- _____, a été embauché dans les mêmes conditions que Madame _____ soit 2050 €, soit 34 095 € en salaire annuel a objectif atteint :
 - o DUT de techniques et commercialisation,
 - o _____ et diplômé de l'école de commerce INSEEC PARIS, et
 - o _____ a travaillé en alternance par le biais de son école de commerce, en Angleterre (Birmingham) et en Espagne (Oviedo), pays dans lequel _____ développe une activité pour le compte de RENAULT.

- _____ présente un profil classique et a été embauché le 20 mars 2006, au salaire de 2050 €, soit 34 095 € en salaire annuel a objectif atteint, exactement au niveau du prix du marché, sur lesquels la société _____ n'a pas d'autre choix que de s'aligner :
 - o diplômé de l'Ecole supérieure de commerce de Grenoble

- _____ présente un profil similaire à celui de Monsieur _____ à ceci près qu'il est représentatif d'un parcours technique et Monsieur _____ d'un parcours commercial :
 - o diplômé de l'Ecole des Mines de Nancy.

- _____ engagée le 8 mars 2004 au salaire de 2050 €, salaire annuel à objectif atteint 34 091,50 € :
 - o DUT de technique et commercialisation en 1992,
 - o Licence de commerce internationale en 1993,
 - o diplôme supérieur de négociation commerciale de l'école NEGOSUP,
 - o 5 ans d'expérience en tant que chargée puis responsable de recrutement au sein de différents DRH, lorsqu'elle a occupé ces postes Madame _____ n'a pas travaillé dans le domaine technique et industriel, ni dans le domaine commercial
 - o puis en qualité d'ingénieur d'affaires au sein de la société _____ A noter que la société _____ ne dispose d'aucune donnée sur la durée pendant laquelle Madame _____ est restée en poste, ni sur le motif de la rupture de ce contrat.
 - o Madame _____ était au chômage lorsqu'elle a été recrutée, suite à un licenciement économique, sur lequel là encore, la société _____ n'a aucune certitude.

Que lorsque la HALDE affirme que Madame _____ bénéficiait au moment de son embauche d'une expérience de 9 années en Société de services informatiques, elle oublie de mentionner que c'est avant tout en qualité d'employé ressources humaines qu'elle les compte.

Quant à son activité au sein de _____, sa sphère d'intervention était relative à l'informatique de gestion, soit un marché totalement différent de celui occupé par _____ à savoir les industries de pointe et les hautes technologies.

Qu'il est important de relever que le fait :
de bénéficier d'une double compétence. technique et commerciale tel que dans le cas de Messieurs _____ et _____
- de bénéficier d'une expérience chez un concurrent ou dans une entreprise concurrente dans le cas de Monsieur _____
- de la connaissance d'une société, tant au niveau des besoins techniques que des personnes décisionnelles que Monsieur _____ a proposé à _____, et qu'il a monnayé au moment de son départ en juin 2006,
- que les Ecoles de commerce fassent l'objet d'un classement, les plus connues comme HEC, l'ESSEC, ESC de Paris trustent continuellement les premières places. Que ce classement fondé sur la qualité de la formation et des intervenants, facilite le recrutement et détermine le niveau de salaire à la sortie de

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

l'école. Qu'à l'instar des écoles de commerce, les écoles d'ingénieurs font également l'objet d'un classement ;
sont autant de facteurs de nature à justifier la différence de traitement.

Qu'enfin, Madame , suite à son licenciement, a déposé son CV sur un site Internet de recrutement, le poste recherché est " chargé de recrutement ".

Qu'en rejoignant , Madame souhaitait changer d'orientation professionnelle et cette opportunité lui a été offerte en l'embauchant au tarif débutant, qui est le même pour les hommes et les femmes.

Que Madame a évolué, puisqu'en 16 mois elle a été augmentée de 8,3 %, ce qui est supérieur à l'évolution de certains de ces collègues : Monsieur 3,4 %, Monsieur 1,2 % et Monsieur 1,39 %.

Qu'il est pour le moins curieux que la HALDE n'ait pas relevé les pourcentages d'augmentation de ces ingénieurs commerciaux, tout comme elle omet d'observer que Monsieur n'a pas été augmenté du tout.

Que concernant les différentes attestations :

- pour Monsieur , son profil complètement différent de celui de la demanderesse, son parcours ne peut subir de comparaison ;
- Monsieur quant à lui a été embauché en septembre 2004 au salaire de 1950 €, en décembre 2005 il atteste toucher un salaire de 2085 €, il a donc été augmenté de 1,06 %, soit moins que Madame ;

Madame ne donne aucune information pouvant éclairer le Conseil

Qu'il est donc demandé au Conseil de débouter Madame de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination, laquelle se cumule par ailleurs avec celle pour préjudice moral.

Qu'il en va de même pour la demande de rappel de salaire de Madame

Sur le licenciement :

Que dans la mesure où l'employeur apporte la preuve que des éléments objectifs, en terme de diplômes et de connaissances professionnelles justifiant la différence de rémunération est rapporté, le licenciement ne saurait être lié à une quelconque discrimination.

Qu'il est vain, comme le fait la HALDE, de vouloir lier le licenciement de Madame à ses revendications salariales.

Que de la même façon, l'analyse de la Haute autorité sur la question des arrêts maladie est révélatrice de l'instruction à charge, de la logique subjective qui est appliquée à la société

Que les conséquences des arrêts maladie ne sont évidemment pas les mêmes pour un ingénieur d'étude, ils sont 350 et peuvent être remplacés et/ou réaffectés, et un cadre commercial en charge du développement d'un secteur important où le risque est grand de laisser le champ libre à la concurrence d'occuper le terrain, entraînant un préjudice pour la société.

Que la responsabilité inhérente au poste occupé ainsi que son impact sur l'organisation de service sont des facteurs fondamentaux, pourtant ceux-ci ont été

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

ignorés par la HALDE dans son analyse.

Qu'en conséquence, il est demandé au Conseil de ne pas retenir l'avis de la HALDE et de débouter Madame en toutes ses demandes fins et conclusions.

Sur la demande reconventionnelle :

Qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais irrépétibles qu'elle a été contrainte d'engager, et que la société bien fondée à solliciter du Conseil qu'il condamne Madame au paiement de la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens de la présente instance.

SUR CE :

Attendu qu'en droit, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention (article 9 du NCPC).

Attendu qu'en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toute mesure d'instruction qu'il juge utile, et que si un doute subsiste, il profite au salarié (art. L122-14-3 du Code du Travail).

Sur la discrimination :

Attendu que Madame qui a certes 9 ans d'expérience, a essentiellement travaillé en tant que consultante, chargé ou responsable de recrutement, n'a en fait que peu d'années d'expérience en commercial, et aucune dans le secteur d'activité Aéronautique – Espace – Défense.

Attendu les différences de diplôme et les doubles compétences techniques et commerciales de certains de ses collègues,

Attendu les expériences tant dans le poste de commercial que dans les entreprises avec lesquelles la société est amenée à travailler pour d'autres.

Attendu que les conditions salariales d'un débutant sont les mêmes, quelque soit le sexe du salarié,

Considérant les attendus de la HALDE,

Le Conseil estime qu'aucune discrimination à l'embauche en raison de son sexe n'est établie concernant Madame

Attendu qu'elle a eu pendant ses 18 mois d'activité des augmentations à hauteur de 8,3 % ce qui n'est pas forcément le cas de ces collègues masculins.

Le Conseil estime qu'aucune discrimination du fait de son sexe n'est établie.

Le Conseil ne fait donc pas droit aux demandes de Madame de rappel de salaires et de dommages et intérêt pour discrimination.

Attendu qu'aucune discrimination du fait de son sexe n'est établie,

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

Le Conseil ne fait pas droit à la demande de Madame de dommages
et intérêt pour préjudice moral.

Sur la rupture abusive :

Attendu que les absences de Mme ne peuvent être aussi
perturbantes que l'employeur veut bien le dire, sans en préciser les conséquences
exactes,

Attendu que la société ne démontre pas en quoi ces absences ont pénalisées
la société,

Le Conseil fait droit à la demande de Madame et dit que le
licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Sur les heures supplémentaires :

Attendu que l'article 3 du contrat de travail de Madame précise :

" La durée hebdomadaire de travail est régie par la convention collective applicable (SYNTHEC) et plus particulièrement par l'accord national du 22 juin 1999 relatif aux '35 heures'. Le salarié relèvera de la modalité 2 de réalisation de missions définie par cet accord.

Cette affectation a pour conséquence que la durée du travail est limitée à 242 jours par an, congés payés légaux et conventionnels non déduits, mais que les appointements sont réputés englober des variations d'horaire de 10 % portant sur 38,5 heures par semaine le temps de travail effectif.

Les dépassements significatifs effectués au-delà de cette limite à la demande de l'employeur, sont enregistrés par tranches exceptionnelles de 3,5 heures, soit une demi-journée. Ces tranches exceptionnelles seront-elles mêmes compensées par des sous activités également décomptées en demi-journées."

Attendu que l'article 2.3 du règlement intérieur prévoit que " les heures supplémentaires et les heures de récupération décidées par la Direction dans les conditions et limites légales et conventionnelles s'imposent à chaque salarié ".

Attendu que Madame ne démontre pas qu'il lui ait été demandé de faire des heures supplémentaires,

Attendu que Madame ne produit aucun élément permettant de calculer les heures supplémentaires supposément faites,

Attendu que l'unique preuve apportée par Madame est le fait que la société ne rapporte la preuve des heures de travail réellement effectuées,

Le Conseil ne fait pas droit aux demandes de Madame concernant le paiement d'heures supplémentaires et de dommages et intérêts pour travail dissimulé.

Sur la prime sur objectif :

Attendu que Madame a signé ses objectifs 2004, lettre sur laquelle était indiqué outre les objectifs, la répartition de la prime en fonction des objectifs,

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

Attendu que Madame [redacted] a atteint ses objectifs pour 2004, le PSO lui a été versé à hauteur de 3,94 mois de salaire brut,

Attendu que pour les objectifs 2005, le calcul des primes sur objectif a suivi exactement le même régime,

Attendu qu'il a été versé à Madame [redacted] pour 2005 un PSO à hauteur de 3,5 mois, sans contestation de sa part.

Attendu que le bulletin de salaires du mois de décembre 2005, payé lors du solde de tout compte, fait état d'un solde de PSO pour un montant de 1553 €,

Le Conseil ne fait pas droit à la demande de Madame [redacted]

Sur le solde de congés payés :

Attendu que le solde de Congés Payés pour un montant de 3 505,20 € figure sur le bulletin de salaires du mois de décembre 2005 et payé lors du solde de tout compte,

Le Conseil ne fait pas droit à la demande de Madame [redacted]

Sur l'avantage en nature :

Attendu que l'avantage en nature correspondant au véhicule mis à la disposition du salariée pour un montant de 306 € figure sur le bulletin de salaires du mois de décembre 2005 et payé lors du solde de tout compte,

Le Conseil ne fait pas droit à la demande de Madame [redacted]

Sur le droit individuel à la formation :

Attendu que la société [redacted] a précisé à Madame [redacted] lors de la notification de son licenciement :

*" Vous disposez à ce jour d'un crédit de 33 heures de formation au titre du droit individuel à la formation. *Vous pouvez demander, avant la fin de votre préavis, à bénéficier à ce titre d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou d'une formation "*

Attendu que Madame [redacted] ne vous pas démonté en avoir émis le souhait,

Attendu qu'à défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Le Conseil ne fait pas droit à la demande de Madame [redacted]

Sur la retenue de salaire :

Attendu qu'en l'absence d'une quelconque explication sur cette demande tant à l'oral, qu'à l'écrit, le Conseil n'est pas en mesure de l'apprécier,

Le Conseil ne fait pas droit à la demande de Madame [redacted]

SECTION : ENCADREMENT
RG N° 05/02601
DU 04 SEPTEMBRE 2007

PAR CES MOTIFS : Le Conseil, statuant en audience publique, par jugement contradictoire en premier ressort et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

- décerne acte à la HALDE de son intervention,
- condamne la société _____ à régler à Madame
- 12 635,14 € (douze mille six cent trente cinq euros quatorze cents) au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 000,00 € (mille euros) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.
- ordonne l'exécution provisoire sur la totalité des condamnations au titre de l'article 515 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Déboute Madame _____ du surplus de ses demandes.

Déboute la société _____ de sa demande reconventionnelle.

Mets les entiers dépens et les éventuels frais d'exécution du présent jugement à la charge de la société _____

Ainsi fait, jugé et prononcé en audience publique les jour, an et mois susdits

LE GREFFIER,

LE PRESIDENT,

