CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE CAEN
Place Gambetta
14050 CAEN CEDEX 4

Tél : 02.31.30.70.70
Fax : 02.31.30.70.91

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT DE DEPARTAGE
PRONONCE LE 25 Novembre 2008

RG N° F 06/00120

SECTION Commerce

AFFAIRE

LA HALDE

contre

SAS

JUGEMENT
CONTRADICTOIRE
PREMIER RESSORT

notifié le : 25 NOV. 2008

Expédition comportant la formule exécutoire délivrée le :
à :

Audience de plaidoirie le 21 Octobre 2008

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Madame Sylvia LE FISCHER, Président Juge départiteur
M. Christian HENRI, Assesseur Conseiller (S)
M. Marcel PAPOUIN, Assesseur Conseiller (S)
M. Claude LEGIER, Assesseur Conseiller (E)
M. Philippe LEBARBIER, Assesseur Conseiller (E) (absent)
Assistés lors des débats de Isabelle ROSE, Adjoint administratif assermenté faisant fonction de greffier

DEMANDEUR

Mademoiselle
[redacted]

Assistée de Me Anne GERAULT-MARTIN (Avocat au barreau de CAEN) substituant Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (Avocat au barreau de CAEN)

PARTIE INTERVENANTE

HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (HALDE)
11 Rue Saint Georges - 75009 PARIS
Représentée par Me Xavier MORICE (Avocat au barreau de CAEN)

DEFENDEUR

SAS

Représentée par Me Olivier LEROY (Avocat au barreau de CAEN)

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 20 Février 2006

- Bureau de Conciliation du 23 Mars 2006
- Convocations envoyées le 21 Février 2006
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces

- Bureau de jugement du 10 Septembre 2007

- Renvoi Juge départiteur suite au procès-verbal de-partage de voix en date du 22 Octobre 2007

- Débats à l'audience de jugement du 21 Octobre 2008 (convocations envoyées le 23 Septembre 2008)

Jugement préalablement signé par Madame Sylvia LE FISCHER, Présidente, et mis à disposition au Greffe le **25 Novembre 2008** par Madame Isabelle ROSE, Adjoint administratif assermenté faisant fonction de Greffier

Chefs de la demande
- Dire et juger nul le licenciement prononcé à l'encontre de Madame par pli du 2 octobre 2005
- Dommages et intérêts ..... 25 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 1 500,00 €

HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (HALDE)
- Vu la délibération de la HALDE n° 2007-75 du 26 mars 2007,
- Vu l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité
- Vu les observations présentées par la HALDE à l'audience,
- Dire et juger que le licenciement de Madame constitue une discrimination fondée sur sa situation de famille prohibée par l'article L.122-45 du Code du Travail
- Statuer en conséquence ce que de droit sur les réclamations indemnitaires de Madame

SAS
Demandes reconventionnelles
- Vu les dispositions des articles L 122-45 du Code du Travail,
- Constater que le licenciement prononcé aux termes d'une correspondance du 06 octobre 2005 fait suite à un trouble objectif causé par le comportement de Mme et ne revêt en aucune manière un caractère discriminatoire
- En conséquence
- Débouter Mme ainsi que de la HALDE de l'intégralité de leurs demandes
- Condamner Mme à verser à la société SAS :
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 1 200,00 €
- Dépens

Exposé des faits et de la procédure

Madame a été employée le 20 avril 1998 par la société à en qualité de «caissière réassortisseuse». Un avenant en date du 13 juin 2001, accepté par l'intéressée, lui propose d'exercer les fonctions de «pilote».

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 6 octobre 2005, la SAS a licencié Madame pour les motifs suivants :

"Lors de leur visite sur le magasin de le 2 septembre 2005 à 17 heures 30, votre chef des ventes, M. et votre chef de secteur M. ont pu constater les faits suivants:
- rayon fruits et légumes vide et très sale bien que la marchandise soit présente en réserve
- attente en caisse importante (10 clients par caisse)
- 3 axes promotionnels vidés par avance pour laisser la place aux promotions de la semaine suivante en créant des ruptures sur des produits prospectus de la semaine en cours
- absence en magasin de M. : (chef de magasin) et Mme et planifiés sur le RH
Devant ces faits, le chef des ventes et le chef de secteur se sont adressés à la personne hiérarchiquement responsable du magasin, à savoir vous pour avoir des explications dans la réserve. Vous avez répliqué que "le magasin est propre» et que «Monsieur a pris son après-midi». Vous avez alors quitté la réserve en ne souhaitant pas poursuivre la conservation.
Quelques instants plus tard, vous avez pris à parti le chef des ventes, cette fois sur la surface de vente, en hurlant les propos suivants : "bourreau, vous n'y connaissez rien, je vais vous apprendre le droit du travail, foutez nous la paix". Vous avez ensuite tenu de la même façon des propos similaires à votre chef de secteur.

Lors de l'entretien, nous vous avons exposé que ces comportements étaient contraires à l'article 18 du règlement intérieur qui prévoit que «le salarié est tenu (...) d'adopter dans l'exercice de ses fonctions une tenue, un comportement et des attitudes qui respectent la liberté et la dignité de chacun. Le salarié ne tiendra aucun propos diffamatoire ou vexatoire à l'encontre de ses collègues (...). Sans que cela puisse porter atteinte à leur liberté d'opinion, les salariés en contact avec la clientèle devront faire preuve de discrétion dans l'expression de leurs options et opinions personnelles».

0600120|c|IR

Qui plus est, en qualité de responsable hiérarchique, vous deviez respecter l'article 20 du règlement intérieur qui dit que «chaque salarié est tenu, à l'égard de son responsable ou de tout autre échelon supérieur, de suivre les instructions données par ce dernier tant au niveau de l'exécution de son travail qu'au niveau du fonctionnement ou de l'organisation de l'établissement. A ce titre, il devra leur signaler toutes circonstances perturbant la bonne exécution de ses tâches». Or, devant les difficultés rencontrées par le magasin, vous n'avez pas jugé bon d'en avertir votre chef de secteur pour qu'il vous trouve les solutions adéquates de remplacement.

La situation humaine constatée sur le magasin dont vous aviez la responsabilité le 2 septembre 2005 en l'absence du chef de magasin est due à la fois à un manque de moyens humains et une désorganisation de l'effectif. Lors de votre prise de poste, vous avez laissé la situation en l'état sans prévenir votre hiérarchie. De plus, votre comportement devant ces problèmes relève de l'insubordination et est inadmissible en présence de la clientèle".

Le 20 février 2006, Madame a saisi le Conseil de prud'hommes de CAEN à l'effet d'obtenir la nullité de son licenciement et le paiement d'une somme de 25000€ à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L 122-45 du code du travail (recodifié sous le numéro L 1132-1).

Par procès-verbal du 22 octobre 2007, le conseil de prud'hommes s'est déclaré en partage de voix.

L'affaire a été plaidée à l'audience de départage du 21 octobre 2008. Les parties ont comparu, représentées par leur conseil, et ont été entendues en leurs observations et conclusions.

Madame : réitère ses prétentions initiales et sollicite l'octroi d'une indemnité de 1500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

A l'appui de ses demandes, elle expose qu'elle est la compagne de Monsieur , salarié de l'entreprise et également délégué syndical très investi dans son mandat. Elle estime que son licenciement est un moyen d'exercer des pressions sur son compagnon et que les faits évoqués sont totalement imaginaires.

Elle affirme que la défenderesse connaissait, avant l'engagement de la procédure disciplinaire, les liens l'unissant à Monsieur et que les militants syndicaux, plus particulièrement les militants , sont l'objet de mesures constantes visant à les décourager d'exercer leur mandat.

Sur les motifs de son licenciement, elle fait valoir :

- qu'elle n'est pas le seul copilote du magasin qui compte trois personnes à ce grade et que le jour des faits, selon les critères posés par la direction, c'est Madame , salariée à plein temps, qui devait assumer la fonction de responsable ;

- qu'aucune pièce ne vient étayer les accusations de la société concernant l'état du magasin et les propos insultants qu'elle aurait proférés ;

- l'absence de membres du personnel et la longue attente en caisse s'expliquent par l'absence soudaine d'une salariée qui n'a pas été remplacée.

Elle considère avoir été victime d'un traitement discriminatoire dont elle demande réparation.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE), partie intervenante, estime que le licenciement de Madame constitue une discrimination fondée sur sa situation de famille ainsi qu'une discrimination par association telle que consacrée par la Cour de Justice des Communautés européennes

Elle rappelle que Monsieur est chef de magasin et délégué syndical de la et que Madame est pilote dans le même magasin que son concubin.

Elle rappelle également que la société a adressé un avertissement à Monsieur pour avoir quitté son poste le 2 septembre 2005, sans s'être assuré que son remplaçant était présent et sans avoir avisé son supérieur hiérarchique de l'impossibilité de son remplacement.

Elle relève le caractère contradictoire du reproche formulé à l'encontre de Madame ainsi que la différence des sanctions infligées : Monsieur , qui est officiellement responsable du magasin, reçoit un avertissement du fait de son absence et de la désorganisation du magasin ; Madame qui, selon l'employeur, devait assumer temporairement cette responsabilité du fait de l'absence de Monsieur est licenciée pour les mêmes faits, aggravés par sa prétendue insubordination.

La HALDE fait observer que Madame , qui est pilote, était présente dans le magasin en l'absence de Monsieur , qu'elle travaillait à la caisse au moment des faits et qu'elle était donc bien placée pour constater l'absence d'une caissière, Madame , et en informer la hiérarchie. La HALDE énonce que l'employeur reproche à Madame le mauvais état du rayon fruits et légumes, alors qu'il ressort expressément du contrat de travail de Madame que celle-ci avait plus spécifiquement la responsabilité de ce rayon. Elle en déduit que l'employeur a traité différemment Madame et Madame , puisque celle-ci n'a fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire.

Elle souligne que ce licenciement survient alors que Monsieur négocie un accord sur les grilles de productivité pour les entrepôts en sa qualité de délégué syndical et que des élections professionnelles se préparent.

Elle ajoute qu'un mouvement social visant à contester les sanctions infligées à Madame et son conjoint a eu lieu le jour de la convocation de la requérante à son entretien préalable et les jours suivants, qu'une trentaine de représentants syndicaux et de salariés ont participé à ce mouvement, que des poursuites ont été engagées par la société devant la formation de référé à l'encontre de la CGT, de Monsieur et de Madame pour trouble manifestement illicite et que les demandes de l'employeur ont été rejetées par le tribunal.

Elle souligne enfin que la prétendue ignorance, par l'employeur, des relations entre Monsieur et Madame n'a été évoquée pour la première fois que le 18 janvier 2007 dans un courrier de la société adressé à la HALDE.

La SAS conclut au rejet des prétentions adverses.

Elle considère que les griefs énoncés à l'encontre de Madame sont établis.

Elle estime que l'argument selon lequel Madame avait également le grade de copilote est hors débat, dans la mesure où les observations et explications concernant l'état du magasin ont été demandées à la première personne ayant ce grade rencontrée par les contrôleurs, à savoir Madame

Elle ajoute que les propos insultants et injurieux proférés par Madame justifient le prononcé de son licenciement, conformément aux illustrations jurisprudentielles applicables en la matière.

Elle affirme que le licenciement litigieux fait suite à un trouble objectif causé par le comportement de Madame et ne revêt en aucune manière un caractère discriminatoire.

La société reproche par ailleurs à la HALDE de l'avoir privée d'un débat contradictoire sur les éléments avancés par Madame en se contentant de simples demandes d'observations orales faites téléphoniquement et ce, d'une manière particulièrement brève.

Elle sollicite enfin la condamnation de Madame à lui verser une indemnité d'un montant de 1200 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Motifs de la décision

Vu les articles L 1132-1 et L 1134-1 du code du travail ;

Attendu que les dispositions susvisées, qui consacrent le principe de l'égalité de traitement, peuvent être invoquées non seulement par les personnes qui se disent victimes, d'une manière directe ou indirecte, d'une discrimination en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap, mais encore par toute autre personne qui leur serait étroitement associée ;

Attendu que Madame vit depuis plusieurs années en concubinage avec Monsieur ; que celui-ci est salarié de l'entreprise et délégué syndical ; que les intéressés exercent leurs fonctions dans le même magasin, sur le site intitulé ; que le couple a eu un enfant né le 12 octobre 2004 ; que la situation de ces deux salariés était connue de la société avant qu'elle n'engage la procédure de licenciement à l'encontre de Madame ; que ce point est établi par un courrier daté du 22 août 2005 adressé à la défenderesse par un ancien employé de l'entreprise, lequel fait clairement état des relations privées existant entre Monsieur et Madame ; que plusieurs salariés de la société attestent de la notoriété, au sein de l'entreprise, du concubinage des intéressés;

Attendu qu'il est constant que le 2 septembre 2005, Monsieur chef de magasin, s'est absenté sans autorisation de son lieu de travail ; qu'il a été sanctionné pour ces faits par un avertissement ; que Madame , salariée de l'entreprise, était présente aux côtés de Madame dans l'établissement ; que Madame bénéficie, comme la requérante, de la qualité de «pilote» ;

Attendu qu'aucun élément ne permet d'affirmer qu'en l'absence de Monsieur , Madame dont l'échelon ou le grade est identique à celui de sa collègue, devait assumer la suppléance et répondre des incidents qui pourraient survenir au sein du magasin ; qu'il ressort de surcroît des termes mêmes de l'avertissement notifié à Monsieur qu'aucune disposition n'avait été prise ni par l'employeur, ni par le salarié, pour pourvoir au remplacement de ce dernier ;

Attendu qu'il s'ensuit que contrairement aux énonciations contenues dans la lettre de licenciement, Madame ne peut être considérée comme ayant tenu, le jour des faits, le rôle de responsable hiérarchique ; qu'en toute hypothèse, elle ne peut répondre, seule, de tous les griefs énoncés dans la lettre de licenciement concernant la désorganisation de l'établissement et le défaut d'information de l'employeur ; que sur ce point, il convient de souligner que la société reproche à la requérante la saleté ainsi que le mauvais achalandage du rayon des fruits et légumes, alors que l'examen du contrat de travail de Madame révèle que celle-ci était précisément chargée de la responsabilité du rayon en cause ; qu'il est manifeste qu'aucune sanction n'a été prise à l'encontre de Madame ; qu'un simple avertissement a été notifié à Monsieur ; que son absence précipitée est pourtant à l'origine des dysfonctionnements allégués ;

Attendu que Monsieur bénéficiait, en raison de son statut de délégué syndical, d'une protection que sa concubine ne pouvait revendiquer ;

Attendu qu'aucun élément du dossier ne vient étayer les griefs avancés par l'employeur concernant l'état du magasin le 2 septembre 2005, à savoir : "*rayon fruits et légumes vide et très sale - attente en caisse importante - 3 axes promotionnels vidés par avance pour laisser la place aux promotions de la semaine suivante en créant des ruptures sur des produits prospectus de la semaine en cours*";

Attendu qu'il existe ainsi des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination au préjudice de Madame , victime d'un traitement défavorable en raison du mandat syndical dont son compagnon est investi ;

Attendu que la partie défenderesse ne démontre pas que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'il n'est nullement contestée que la salariée demanderesse n'a fait l'objet, jusqu'à son licenciement, d'aucune procédure disciplinaire ; que pour écarter le caractère discriminatoire du licenciement, la société ne peut se contenter d'affirmer qu'elle a demandé des explications à la première personne ayant le grade de pilote rencontrée dans le magasin ; qu'en réalité, seul le grief tiré du comportement insultant de Madame serait de nature à expliquer la disparité de situation constatée ; que ce grief n'est toutefois étayé par aucun élément probant ; que l'attestation que la société verse aux débats, attestation rédigée par Monsieur , est trop vague pour emporter la conviction sur la réalité des propos imputés à Madame ; que Monsieur se borne en effet à déclarer que Madame l'a "agressé verbalement" lors de sa visite du magasin de le 2 septembre 2005, sans préciser en quoi consiste cette agression verbale ni détailler les circonstances de l'incident qu'il déplore ;

Attendu qu'il s'ensuit que le licenciement de Madame revêt un caractère discriminatoire emportant la nullité de la mesure ; qu'il convient d'allouer à la salariée, qui travaillait depuis plus de sept ans au sein de l'entreprise, des dommages intérêts d'un montant de 15 000 € destinés à réparer le préjudice subi par elle suite à la perte injustifiée de son emploi et au caractère vexatoire de la sanction infligée;

Attendu que la société ne tire aucune conséquence des critiques et réserves qu'elle émet à l'encontre de la procédure adoptée par la HALDE ; que cette procédure n'apparaît pas contraire aux dispositions de l'article 5 de la loi du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité ;

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame ses frais irrépétibles en marge des dépens ; que la société , qui sera déboutée de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et tenue d'assumer la charge des dépens, sera condamnée à verser à la partie demanderesse une indemnité de 800 € en application du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS,

Le Conseil, statuant en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort, mis à la disposition des parties au greffe à la date d'expiration du délibéré,

le juge départiteur statuant seul après avoir pris l'avis des trois conseillers présents ;

Dit que le licenciement de Madame est discriminatoire ;

En conséquence, prononce la nullité de ce licenciement ;

Condamne la SAS à payer à Madame la somme de 15 000 € en réparation de son préjudice ;

Condamne la SAS à payer à Madame une indemnité de 800 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute la SAS de sa demande en remboursement de ses frais irrépétibles en marge des dépens ;

Met les dépens à la charge de la SAS

Ainsi jugé le 25 novembre 2008

Le Greffier

Le Président, juge départiteur
S. LE FISCHER