

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE CLERMONT-FERRAND**
16, Place de L'Etoile
63005 CLERMONT-FERRAND
CEDEX 01

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT

RG N° F 06/00771

NATURE AFFAIRE N° 80A

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre

**H.A.L.D.E. (HAUTE AUTORITÉ DE
LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR
L'ÉGALITÉ)**

MINUTE N°

**JUGEMENT DU
17 Novembre 2008**

Qualification : contradictoire
premier ressort

Notifié le 18 novembre 2008

Pour copie certifiée
conforme à l'original,
le Greffier en Chef



Rendu en audience publique le **dix sept novembre
deux mil huit**

Entre :

Madame
née
Chargée de mission cadre

Assistée de Me Noèle SAGON, Avocat au barreau de
CLERMONT-FERRAND (SCP SAGON-BOILEAU-ZARETSKY).

DEMANDERESSE AU PRINCIPAL
DÉFENDERESSE RECONVENTIONNELLE

Et :

Représenté par M. , Président, assisté de Me Patrick
PUSO, Avocat au barreau de CLERMONT-FERRAND
(Cabinet Jacques BARTHELEMY & ASSOCIES).

DÉFENDEUR AU PRINCIPAL
DEMANDEUR RECONVENTIONNEL

En présence de la :

**H.A.L.D.E. (HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ)**

11 rue Saint Georges
75009 PARIS

Représentée par le Bâtonnier BORIE, Avocat au barreau
de CLERMONT-FERRAND (SCP BORIE & ASSOCIES).

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

M. Pierre EYRAUD, Président Conseiller (E)
M. Pierre GONTHIER, Assesseur Conseiller (E)
Mme Monique BROUSSE, Assesseur Conseiller (S)
M. Patrick LOZET, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Isabelle FREOUR, greffier et
de Sabine LAGUET, greffier stagiaire et de Isabelle
FREOUR, greffier, lors du prononcé.

PROCÉDURE

Le 20 Octobre 2006, **Madame** a saisi le Conseil de Prud'hommes de CLERMONT FERRAND d'une demande dirigée contre le aux fins d'obtenir le bénéfice des demandes suivantes :

- Dommages et intérêts pour violation des dispositions de l'article L 123-1 du Code du Travail qui dispose que l'employeur ne peut pas prendre en considération le sexe de ses salariés, notamment en matière de rémunération : 5 000,00 Euros
- Arriéré de salaire sur un temps non prescrit pour obtenir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes conformément aux dispositions de l'article L 123-1 du Code du Travail :
- Pour la période du 1^{er} Novembre 2001 au 31 Octobre 2006 (différence de salaire) : 49 000,00 Euros
- Congés payés correspondants : 4 900,00 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2 000,00 Euros
- Prime de fin d'année soit 3 000,00 Euros
- Prime d'ancienneté soit 5 200,00 Euros

Les parties ont été convoquées devant le bureau de conciliation conformément aux dispositions des articles R.516-9 et suivants du code du travail (devenus R.1452-2 à R.1452-4), le défendeur par lettre simple et lettre recommandée avec demande d'avis de réception datées du 23 Octobre 2006, pour l'audience du 20 Novembre 2006, au cours de laquelle aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement à l'audience du 16 avril 2007.

Par courrier reçu le 6 mars 2007, Madame sollicitait la citation de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (H.A.L.D.E).

Après avoir fait l'objet de plusieurs renvois, ce dossier était plaidé devant la formation de jugement siégeant le 2 juin 2008.

Par décision rendue le 30 juin 2008, deux conseillers rapporteurs étaient désignés. Le rapport de leur mission, diligentée le 9 septembre 2008 au Conseil de céans, était déposé le 12 du même mois. Ce rapport était notifié aux parties et à leurs conseils le 17 septembre 2008 et l'affaire était rappelée devant le bureau de jugement du 13 octobre 2008.

A cette audience, les parties comparant comme indiqué ci-dessus ont été entendues en leurs plaidoiries. A l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré jusqu'au 17 Novembre 2008, date indiquée par le Président d'audience.

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame a exposé avoir été engagée par le le 1^{er} octobre 1991 en qualité de chargée d'études, avoir été promue aux fonctions de chargée de mission à compter du mois de septembre 1996 et s'être vue confiée la responsabilité de la démarche qualité par avenant du 26 avril 1999.

Considérant qu'il ressortait des pièces du dossier que l'égalité des salaires à travail égal n'était pas respectée dans la mesure où elle percevait une rémunération d'environ 30 % inférieure aux Chargés de Mission hommes tels que MM. _____ et _____, Madame _____ a conclu au bien fondé des demandes suivantes :

- au titre de l'arriéré de salaire dû d'octobre 2001 à décembre 2006 inclus :

- 60.072 € brut au titre de l'arriéré de salaire,
 - 5.599,76 € brut au titre de la prime d'ancienneté,
 - 4.137 € brut au titre de la prime de fin d'année,
- soit au total 70.808,76 € brut

- dire qu'à compter du 1^{er} janvier 2007, elle devra être rémunérée sur la base d'un salaire correspondant à 360 points ;

- 2.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Le _____ a répliqué qu'il justifiait d'éléments objectifs concernant le différentiel de salaire dès lors que les salariés ne sont pas placés dans une situation identique notamment au niveau de la qualification, de la mission confiée, de la durée du travail et de l'ancienneté dans la fonction.

Par ailleurs, elle a estimé que l'intervention de la H.A..D.E était irrecevable, celle-ci ayant utilisé ses pouvoirs d'investigation n'est pas recevable en son audition conformément à la jurisprudence versée aux débats.

Elle a conclu au rejet de toutes les prétentions de Madame _____ et à la condamnation de cette dernière à lui payer une somme de de 2.500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La H.A.L.D.E a rappelé d'une part qu'elle intervenait au litige sur saisine de Madame _____ d'autre part quelle était sa mission et a estimé que son intervention devait être admise.

Elle a indiqué qu'au vu de l'ensemble des éléments recueillis, le collège de la Haute Autorité avait constaté que Madame _____ avait fait l'objet d'une discrimination salariale en raison de son sexe.

La H.A.L.D.E a sollicité qu'il lui soit donné acte de son avis qui consiste à dire que Mme _____ a fait l'objet d'une discrimination salariale en raison de son sexe, le Comité d'Expansion Economique appliquant un système de rémunération non objectif et dénué de toute transparence en ce qui concerne les chargés de mission, et ce au désavantage des femmes.

MOTIVATION

Madame _____ a été embauchée le 1^{er} octobre 1991 par LE _____ en qualité de chargée d'études, elle est devenue "chargée de mission" à compter de septembre 1996.

En mars 2004, Madame _____ a appris que Monsieur _____, chargé de mission, avait une rémunération sensiblement supérieure à la sienne.

Après avoir essayé, en vain, auprès de sa direction d'obtenir un réajustement de son salaire, Madame _____ a saisi notre conseil et a présenté les différentes demandes qui précèdent.

SUR LA DISCRIMINATION EN MATIERE DE SALAIRE :

Madame _____ demande que sa rémunération soit alignée sur celle de Monsieur _____ également « chargé de mission ».

Elle appuie sa demande sur l'application du code du travail qui précise le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs hommes et femmes et l'égalité des rémunérations des travailleurs effectuant le même travail.

Elle cite en particulier l'article 3221 du code du travail : « tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ».

Attendu que l'employeur évoque les différences d'expérience et de travail entre les deux salariés.

Attendu que Madame _____ a été embauchée en qualité de "chargée d'études" sous contrat aidé, qu'elle n'avait aucune expérience professionnelle.

Attendu que Monsieur _____ a été embauché directement en qualité de « chargé de mission, création d'activités » grâce à un curriculum vitae élogieux faisant état de son expérience passée.

Attendu que malgré le même terme « chargé de mission » utilisé pour définir l'emploi de ces deux salariés, leurs missions ne sont pas identiques.

Attendu que Madame _____ n'exerce ses fonctions de « chargée de mission » qu'à temps partiel.

Attendu que Monsieur _____ est « chargé de mission entreprise », mission jugée prioritaire par son employeur.

Attendu que le service dont supervise Monsieur _____ comporte 5 personnes, que Madame _____ travaille seule et à temps partiel pour assurer ses fonctions de « chargée de mission ».

Attendu que Monsieur [redacted] avait démissionné le 3 novembre 2000, que son employeur a souhaité, en raison des qualités de ce dernier, tout faire pour qu'il reprenne cette démission, ce qui a été fait moyennant une augmentation de sa rémunération. Cette dernière reflétant les qualités reconnues pour ce salarié, il n'était pas normal que tous les autres « chargés de missions », n'ayant pas la même appréciation de l'employeur bénéficie de ce salaire négocié.

Attendu que Madame [redacted] a saisi la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), la HALDE conclut son rapport « le fait que Madame [redacted] soit une femme **semble** donc être la seule justification au traitement défavorable dont elle fait l'objet ».

Attendu que ce rapport ne conclut pas de manière affirmative, nous ne pouvons nous contenter de l'incertitude qui apparaît dans le mot « semble ».

Attendu que la HALDE n'a pas demandé à être entendue par notre conseil, seule Madame [redacted] a demandé qu'elle nous présente ses observations.

Attendu que la discrimination peut être considérée comme un délit, que la HALDE est habilitée à saisir le Procureur de la République ou constater par procès verbal un délit. La HALDE s'est contentée de présenter des observations.

Attendu que notre Conseil s'estimant insuffisamment informé, à la suite de la première audience de jugement, a désigné deux conseillers rapporteurs. Le rapport présenté par ces conseillers, en date du 12 septembre 2008 confirme que la mission de Madame [redacted] ne pouvait pas s'assimiler à celle de Monsieur [redacted].

Attendu que l'attestation de Madame [redacted], ancienne chargée de mission est significative : « les missions n'étaient pas de même nature, les portefeuilles d'affaires ne pouvaient pas être comparés, car cela n'avait pas de sens notamment sur des aspects quantitatifs, car l'accompagnement auprès des porteurs de projets s'exerçait sur des champs différents ».

Attendu que nous sommes dans une petite entreprise de l'ordre de 15 personnes, il est impensable d'imaginer que le travail effectué par des personnes ayant le même titre soit identique, que les rémunérations résultent d'une grille de salaire.

Attendu que l'article L 3221-2 du code du travail est très clair « tout employeur assure, pour un **même travail ou pour un travail de valeur égale**, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Attendu que Madame [redacted] et Monsieur [redacted] s'ils ont une fonction définie par la même appellation « chargé de mission », n'effectuent pas le même travail. Leurs activités ne sont pas dans la même spécialité, l'importance et le nombre de missions effectuées par chacun n'est pas identique, le nombre de personnes qu'ils ont sous leur ordre est différent, leur formation d'origine est très différente.

Pour ces raisons notre conseil considère que la différence de rémunération entre Madame et Monsieur ne constitue pas une discrimination liée à la différence de sexe, elle est la conséquence de missions différentes et ne constitue pas une discrimination répréhensible.

SUR LES DEMANDES LIÉES A LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE SALAIRE :

Madame demande les sommes suivantes pour la période d'octobre 2001 à décembre 2006 :

- 51 000 € au titre de l'arriéré de salaire,
- 5 500 € au titre de la prime d'ancienneté,
- 3 500 € au titre de la prime de fin d'année.

et de dire qu'à compter du 1^{er} janvier 2007 elle devra être rémunérée sur la base d'un salaire correspondant à 360 points.

Compte tenu que notre conseil ne considère pas que Madame ait été victime de discrimination en matière de salaire, ces demandes sont considérées comme non fondées.

SUR LA DEMANDE AU TITRE DE L'ARTICLE 700 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE :

Madame demande à ce titre la somme de 2 000 euros.

Attendu qu'il ne paraît pas inéquitable de laisser à la charge de Madame la totalité des frais qu'elle a exposés et qui ne sont pas compris dans les dépens, le Conseil la déboute de cette demande.

SUR LA DEMANDE RECONVENTIONNELLE :

L'équité ne commande pas de faire application de l'article 700 du code de procédure civile.

SUR LES DÉPENS :

En vertu des dispositions de l'article 696 du Code de Procédure Civile, dit et juge que les frais et dépens seront supportés par la partie qui succombe.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil des Prud'hommes, statuant en audience publique, après en avoir délibéré conformément à la loi, contradictoirement et en premier ressort :

Dit et juge qu'il n'y pas lieu de considérer que Madame

Dit et juge qu'il n'y pas lieu de considérer que Madame
a été victime d'une discrimination en matière de salaire ;

Donne acte à la H.A.L.D.E. de son avis qui consiste à dire que
Madame a fait sembler l'objet d'une discrimination salariale en
raison de son sexe ;

Dit et juge recevables mais non fondées les réclamations présentées
par Madame ;

Déboute Madame de l'ensemble de ses demandes ;

Déclare recevable mais non fondée la demande reconventionnelle
du et l'en déboute ;

Condamne Madame aux frais et dépens.

LE PRÉSIDENT,



LE GREFFIER,

