

JUGEMENT du 22 Octobre 2008

Section Encadrement

RG N° F 07/01612
EXTRAIT DES MINUTES
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE NANTERRE

Madame

AFFAIRE

contre
SAS

Assistée de Me Nathalie PALMYRE (Avocate au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

MINUTE N° 08/1177

SAS

JUGEMENT contradictoire

Représenté par Me Jacqueline CORTES (Avocate au barreau de PARIS)

en premier ressort

DEFENDEUR

Notification aux parties

le
AR dem.
AR déf.

- Composition du bureau de jugement
M. Claude NIEUWBOURG, Président Conseiller (E)
M. Jean-Marie HEDDE, Assesseur Conseiller (E)
M. Laurent MAURICE, Assesseur Conseiller (S)
M. Noël JOUAN, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Colette PIGUET, Greffier

Copie exécutoire délivrée,

le
à

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 25 Mai 2007
- Bureau de Conciliation du 08 Octobre 2007
- Convocations envoyées le 14 Juin 2007
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 05 Juin 2008
- Prononcé de la décision fixé à la date du 22 Octobre 2008
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Mademoiselle Jacqueline DÉROTUS, Greffier

Décision mise à disposition au greffe le 22 Octobre 2008 par Monsieur Claude NIEUWBOURG (E)

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 14 Juin 2007 avec copie par lettre simple du même jour, le greffe du Conseil de Prud'hommes, à la requête du demandeur, a convoqué le défendeur à comparaître devant le bureau de conciliation du Conseil siégeant le 08 Octobre 2007 pour la tentative de conciliation prévue par la loi, l'informant en outre, que des décisions exécutoires par provision pourront, même en son absence, être prises contre lui par ledit bureau.

Le bureau de conciliation a renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement du 05 Juin 2008.

Le 05 Juin 2008 les parties ont comparu et ont été entendues.

Le demandeur développe à la barre les derniers chefs de la demande :

- Nullité du licenciement en raison de la discrimination de sexe
- Indemnité pour licenciement nul 30 000,00 Euros
- Dommages et intérêts subsidiairement pour licenciement abusif (L.122-14-5 CT) 18 461,58 Euros
- Dommages et intérêts pour licenciement brusque et vexatoire 10 000,00 Euros
- Dommages et intérêts pour non respect de la procédure 3 076,93 Euros
- Article 700 du CPC 1 500,00 Euros
- Exécution provisoire en application de l'article 515 du code de procédure civile

Le défendeur formule à la barre les demandes reconventionnelles suivantes:

- Article 700 du CPC 5 000,00 Euros
- Dommages et intérêts pour procédure abusive 5 000,00 Euros

Le bureau de jugement met l'affaire en délibéré et fixe la mise à disposition de la décision au 22 Octobre 2008.

LE BUREAU DE JUGEMENT

Avant l'audition des parties la Halde présente les faits qui l'ont conduite à retenir l'existence d'une discrimination en considération de la situation familiale ou de la grossesse dans le licenciement de Madame à la suite de son retour de congé maternité le 19 janvier 2007.

La Halde fait valoir :

- Le court délai entre la reprise du travail par Madame et sa convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement : lettre du 24 janvier remise par huissier le 25.
- L'insuffisance professionnelle constatée depuis l'embauche, motif figurant dans la lettre de licenciement, n'est pas démontrée : la période d'essai de trois mois n'a pas été renouvelée, les rapports d'évaluation établis par l'employeur pendant la période d'activité montrent que Madame répondait aux attentes.
- La procédure inhabituelle et irrégulière : remise par huissier de la convocation à l'entretien préalable fixé quatre jours et non cinq après la prise de connaissance officielle de cette convocation par Madame

I - LES FAITS

La Société _____ a engagé Madame _____ en qualité de consultante, statut cadre, par contrat de salaire à durée indéterminée du 15 février 2005.

Elle a été absente de l'entreprise du 23 juin 2006 au 18 janvier 2007 du fait d'un congé maternité suivi d'un arrêt maladie et de congés annuels.

Le 25 janvier 2007 à son arrivée au bureau un huissier de justice a remis à Madame _____ une convocation à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement fixé au 31 janvier, convocation qui lui avait été présentée la veille pour remise en mains propres et qu'elle avait refusé de prendre.

Cette convocation comportait en outre une mise à pied conservatoire pendant la durée de la procédure.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 4 février 2007 la Société _____ a notifié à Madame _____ son licenciement pour insuffisance professionnelle. Elle a été dispensée d'effectuer son préavis de trois mois.

Considérant qu'elle a été victime d'une mesure discriminatoire liée à sa grossesse, Madame _____ a saisi le Conseil pour le voir prononcer la nullité de son licenciement ou à titre subsidiaire voir son licenciement jugé abusif.

II - MOYEN DES PARTIES

1 - Le demandeur

Madame _____ souligne en premier lieu qu'avant son absence pour congé maternité son travail avait été jugé satisfaisant : la possibilité de renouvellement de sa période d'essai n'avait pas été utilisée, les deux évaluations de performance établies en décembre 2005 et Juin 2006 faisaient état d'un travail "conforme aux attentes".

Madame _____ expose ensuite que lors de la reprise de son travail le 19 janvier 2007 elle n'a été affectée à aucune mission et que le 24 janvier Monsieur _____ directeur général, lui a proposé lors d'un entretien de quitter l'entreprise moyennant le paiement de son préavis, ce qu'elle a refusé.

Elle indique également que face à ce refus Monsieur _____ a voulu lui remettre une convocation à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire qu'elle refusé de prendre et qui lui a été remise le lendemain sur son lieu de travail par un huissier de justice.

Elle souligne la volonté de l'entreprise de la licencier rapidement avant qu'elle n'atteigne deux ans d'ancienneté, le 15 février suivant.

A l'appui de sa demande à titre principal de voir prononcer la nullité de son licenciement pour discrimination en raison de son sexe et de son état de grossesse, Madame _____ fait valoir que les reproches figurant dans la lettre de licenciement concernant son travail lors de ses missions chez _____ sont vagues et prescrits et qu'aucune tâche ne lui a été confiée pendant les quelques jours qui se sont écoulés entre son retour dans l'entreprise et sa mise à pied conservatoire.

2- Le défendeur

En ce qui concerne les faits intervenus entre le retour de Madame le vendredi 19 janvier 2007 et l'entretien du mercredi 24 janvier avec Monsieur la Société expose que :

- Le 23 janvier Monsieur a reçu Madame en entretien pour discuter de ses objectifs comme cela avait été prévu par Madame lors de son entretien d'évaluation du 2 juin 2006 et que Madame a alors fait part de son désir d'être licenciée et de percevoir une indemnité transactionnelle de six mois.

- Monsieur a demandé à Madame de réfléchir jusqu'au lendemain et lors de l'entretien du 24 en fin d'après midi Madame a confirmé sa demande de la veille.

- Monsieur lui a alors présenté une convocation à un entretien préalable qu'il a complétée d'une mise à pied conservatoire du fait des manifestations bruyantes et agressives de la demanderesse.

Sur la discrimination

La Société plaide l'absence de discrimination et l'existence d'une machination montée par Madame pour obtenir une indemnité substantielle en faisant valoir que :

- Madame a saisi la Halde dès le 25 janvier, avant l'entretien préalable, et n'a pas fait état de discrimination lors de cet entretien ou dans sa lettre du 10 février 2007 contestant son licenciement ;

- L'absence de mission au cours des deux premiers jours ouvrés précédant l'entretien du 23 janvier ne constitue pas une mesure discriminatoire, les périodes d'inter contrat étant fréquentes dans l'entreprise : Madame n'a été en mission qu'à deux reprises pour une durée totale de six mois sur seize mois de travail effectif ;

- L'intervention d'un huissier de justice le 25 janvier a été rendue nécessaire par le refus de Madame de recevoir copie de la lettre de convocation à l'entretien préalable et du récépissé d'envoi en recommandé du 24 janvier.

La Société verse par ailleurs aux débats les attestations de cinq salariées, mères de famille, qui déclarent n'avoir jamais fait l'objet de discrimination et souligne que les femmes représentent 44 % de l'effectif du cabinet.

Sur le licenciement pour insuffisance professionnelle

La Société fait valoir en premier lieu que la prescription de deux mois ne s'applique pas aux faits retenus pour démontrer l'insuffisance professionnelle, le licenciement pour ce motif échappant au droit disciplinaire.

Elle souligne que l'appréciation "conforme aux attentes" portée sur les performances de Madame niveau 3 sur une échelle de cinq niveaux, ne correspond pas à ce qui pouvait être attendu d'elle compte tenu de son niveau d'étude et de ses expériences professionnelles antérieures.

La Société _____ fait également état de la notation "supérieur aux attentes" de deux collègues de même profil et des lacunes de Madame _____ dans deux domaines essentiels relevés dans les entretiens et évaluation.

III - MOTIFS

Attendu que les entretiens des 23 et 24 janvier 2007 entre Madame _____ et Monsieur _____ sont attestés par les mails versés aux débats par le défendeur mais que les parties ne présentent pas de preuves objectives confirmant leurs versions respectives de la teneur de ces entretiens ;

Attendu que l'absence de travail pendant les quelques jours de présence effective de Madame _____ et l'intervention d'un huissier de justice le 25 janvier ne justifient pas la présomption de discrimination en fonction du sexe ou de la grossesse, discrimination dont Madame _____ n'a pas fait mention lors de l'entretien préalable ou dans sa lettre de contestation de son licenciement datée du 10 février 2007 ;

Attendu que les attestations des salariées, mères de famille, versées aux débats par Société _____ font état d'une attitude de la Société exempte de discrimination à l'égard des femmes ;

Attendu que les relations tendues entre Monsieur _____ et Madame _____ dès le retour de cette dernière semblent à l'origine de la décision de licenciement ;

Attendu qu'il n'apparaît donc pas justifié de prononcer la nullité du licenciement de Madame _____ pour discrimination en fonction du sexe ou de la grossesse ;

Attendu par contre que le licenciement pour insuffisance professionnelle de Madame _____ n'est pas fondée sur des faits suffisamment précis ayant donné lieu à des remarques et doit donc être jugé abusif ;

Attendu que Madame _____ ayant moins de deux ans d'ancienneté ne peut invoquer les dispositions des articles L.1235-2 et suivants du Code du Travail et que ayant retrouvé du travail un mois et demi après la fin de son préavis sa demande d'une indemnité correspondant à six mois de salaire n'apparaît pas justifiée par son préjudice réel le Conseil fixe cette indemnité à 5.000 € ;

Attendu que les dispositions des articles L.1232-2, L.1232-4 et L.1233-11 du Code du Travail concernant l'entretien préalable ne sont pas applicables aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté et que Madame _____ a été assistée par un conseiller extérieur lors de cet entretien sa demande d'indemnité pour non respect de la procédure ne saurait prospérer ;

Attendu que les conditions dans lesquelles s'est déroulée la procédure de licenciement ne justifient pas l'attribution de dommages et intérêts pour licenciement brusque et vexatoire ;

Attendu qu'il n'apparaît pas nécessaire d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Nanterre, section Encadrement, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

Dit et juge le licenciement de Madame _____ abusif mais non entaché de discrimination en fonction du sexe ou de l'état de grossesse.

Condamne la Société _____ verser à Madame _____

- 5.000 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;

Fait droit à la demande de Madame _____ au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile à hauteur de 700 € ;

Déboute Madame _____ du surplus de ses demandes ;

Déboute la Société _____ de ses demandes reconventionnelles ;

Condamne la Société _____ aux dépens.

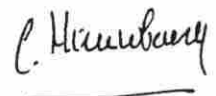
Ainsi jugé et mis à disposition les jour, mois et an que dessus.

La présente décision a été signée par Monsieur Claude NIEUWBOURG, Président, et par Mademoiselle Jacqueline DÉROTUS, Greffier.

Le Greffier,



Le Président,



POUR COPIE CERTIFIÉE
CONFORME A L'ORIGINAL
Le Greffier en chef

