

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE NANTERRE**

Conseil des prud'hommes  
2 Rue Pablo Neruda

92020 NANTERRE CEDEX

EXTRAIT DES MINUTES  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE NANTERRE

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT du 17 Mars 2014**

**Section Encadrement**

RG N° F 10/02034

AFFAIRE

contre  
SA

MINUTE N° 14/00394

**JUGEMENT  
contradictoire**

**en premier ressort**

Dans l'affaire opposant :

**Madame**  
née le  
Lieu de naissance :

Assistée de Monsieur

(Délégué syndical ouvrier)

DEMANDEUR

à

SA

en la personne de son représentant légal

N° SIRET :

Représenté par Me Karim BOURAHLA (Avocat au barreau de PARIS) substituant Me Romain ZANNOU (Avocat au barreau de PARIS)

DÉFENDEUR

Notification aux parties

le 20/3/14

AR dem.

AR déf.

Copie exécutoire délivrée,

le

à

- Composition du bureau de jugement :

Monsieur Laurent MAURICE, Président Conseiller (S)

Monsieur Joachim DEUDON, Assesseur Conseiller (S)

Madame Emilienne PERSOLJA, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur Ridha MELLOULI, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Monsieur Jean-Claude TIROUVINGADESSA, Greffier

**PROCÉDURE :**

- Date de la réception de la demande : 11 Juin 2010

- Bureau de Conciliation du 29 Mars 2011

- Convocations envoyées le 15 Juin 2010

- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces

- Débats à l'audience de Jugement du 21 Janvier 2014

- Convocations envoyées le 20 Décembre 2013

L'affaire a été mise en délibéré et mise à disposition au greffe le 17 Mars 2014, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 15 Juin 2010 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 29 Mars 2011 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 06 Décembre 2012. A cette date l'affaire a fait l'objet d'un renvoi devant le bureau de jugement du 21 Janvier 2014.

Le 21 Janvier 2014 les parties ont comparu et ont été entendues.

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

- Ordonner la fixation du salaire de base de Mme à 8.433,51 € brut mensuel soit le NR 370.
- Dommages-intérêts en réparation du préjudice pour discrimination liée au sexe et à la grossesse et pour préjudice matériel pour la période de 1987 à 2002 : 442 197,00 Euros
- Dommages-intérêts en réparation du préjudice pour discrimination liée au sexe et préjudice matériel pour discrimination pour la période de 2003 à 2012 309 550,74 Euros
- Dommages-intérêts en réparation du préjudice moral et de santé 50 000,00 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 500,00 Euros
- Ordonner la capitalisation des intérêts.
- Dépens

#### **Demande reconventionnelle :**

- Article 700 Code de Procédure Civile (Frais irrépétibles) : 1 500,00 Euros

Le bureau de jugement met l'affaire en délibéré et fixe le prononcé de la décision par mise à disposition au greffe au 17 Mars 2014.

### **LES FAITS :**

Mme ..... a été engagée en septembre 1983 par la société ..... dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, statut cadre. Il est actuellement consultant maîtrise d'ouvrage SI et bénéficie du statut des industries électriques et gazières.

Le salaire moyen mensuel à prendre en considération est de 4798,20 euros.

Mme] ..... a saisi le Conseil de Prud'Hommes de Nanterre, Section Encadrement, aux fins d'obtenir la condamnation de la Société ..... à lui payer, selon le dernier état de la procédure, diverses sommes ci-dessus rappelées.

### **MOYENS et PRETENTIONS du DEMANDEUR :**

A l'audience de jugement, Mme ..... a notamment fait valoir à l'appui de ses demandes que :

- Elle, il a subi trois blocages de carrière et qu'il n'était pas en mesure de postuler à plusieurs postes alors qu'il en avait les compétences. Il a été notamment 1er prix du concours national des seniors en intelligence économique.
- sa rémunération n'est pas en rapport avec ses compétences ni avec les responsabilités effectivement exercées.
- Elle, il a été surveillé dans le cadre de ses fonctions et sa messagerie a notamment été piratée en 2007, une procédure pénale étant toujours en cours.
- concernant le différentiel de sa rémunération, l'employeur n'a jamais présenté de justifications objectives alors même que le DRH n'était pas opposé à une solution et que sa situation individuelle devait être examinée tous les 6 mois.
- Des demandes de formations lui ont été refusées (notamment master ESSEC).

. les demandes de dommages et intérêts pour discrimination salariale pour la période 1997-2002 ne sont pas prescrites.

. Mme [redacted] produit au débat des attestations d'autres salariés et une attestation du médecin du travail.

Elle . Elle sollicite du Conseil la fixation de son salaire moyen à 8433,61 euros, au lieu de 4198,20 euros actuellement, ce nouveau montant de salaire correspondant à la qualification de son responsable.

### **ARGUMENTATION du DÉFENDEUR :**

En défense à l'audience de jugement, la Société [redacted] s'est opposée à l'ensemble des demandes, a conclu à leur débouté et a sollicité la condamnation de Mme [redacted] au paiement d'une indemnité de procédure de 1500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

La société défenderesse a notamment fait valoir que :

. Mme [redacted] a été recrutée en septembre 1983 en qualité de technicien et s'est plaint à plusieurs reprises de discrimination, de harcèlement moral et d'inégalité de traitement.

. Sur la discrimination, Mme [redacted] sollicite le paiement de 803 247 euros (période 2003 à 2012) soit l'équivalent de 167 mois de salaires.

. le Conseil de Prud'hommes a été saisi le 11 juin 2010 mais les demandes de dommages et intérêts au titre de la discrimination salariale n'ont été formulées que le 7 novembre 2012, la prescription n'étant plus que de 5 ans depuis la loi du 17 juin 2008. La prescription ne peut remonter pour des faits antérieurs à novembre 2007.

. Mme [redacted] avait connaissance de cette situation depuis 2006.

. le salaire de Mme [redacted] est de 4 798,20 euros correspondant à sa classification et à ses responsabilités. Fixer son salaire à 8 433,61 euros serait lui assurer la même rémunération que son responsable hiérarchique alors que Mme [redacted] ne possède ni la même qualification, ni la même formation ni les mêmes responsabilités professionnelles.

. Mme [redacted] ne produit aucun élément pouvant caractériser une éventuelle discrimination salariale, aucune institution représentative du personnel n'a d'ailleurs été saisie.

. Sur le harcèlement moral : aucun fait ne permet de le caractériser. Cette qualification n'ayant pas d'ailleurs été retenue dans la saisine du conseil de céans.

. concernant l'inégalité de traitement, outre le fait qu'il n'est fait aucune demande financière à la présente instance, le tableau comparatif présenté par le salarié est incompréhensible.

Pour un plus ample exposé des prétentions et moyens des parties, le Conseil de Prud'Hommes de Nanterre, conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de Procédure Civile, selon lequel le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens, renvoie aux conclusions déposées et développées à l'audience de jugement, telles qu'elles sont brièvement rappelées ci dessus.

### **DISCUSSION :**

#### **SUR la PRESCRIPTION pour agir en justice :**

Vu l'article 2224 du Code civil, dans sa rédaction de la loi du 19 juin 2008,

Attendu que la prescription de droit commun pour agir en justice est ramenée de 30 ans à 5 ans, et que la réforme s'applique notamment aux demandes de paiement de dommages et intérêt, d'indemnité de licenciement ou de l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination ;

Attendu que le délai de prescription court à compter du jour où la personne concernée a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'agir ;

Attendu que particulièrement en matière de discrimination, le délai pour agir court à partir de la « révélation » de la discrimination et que l'évaluation des dommages et intérêts n'est pas limitée dans la durée ;

Attendu qu'aux termes de l'article L.1134-5 du Code du Travail, dans le texte conforme à la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, l'action en réparation résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée ;

Attendu que Mme <sup>qui elle</sup> a saisi le Conseil de céans en date du 15 juin 2010 mais qu'elle n'a sollicité le paiement de dommages et intérêts qu'à compter du 7 novembre 2012 ;

Attendu que <sup>la</sup> le salarié avait connaissance de son positionnement salarial depuis au moins 2006, date de sa promotion au statut de cadre (« Les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ») ;

Attendu que par application de l'article 2224 nouveau du Code Civil, le délai de prescription a été ramené à 5 ans et que les demandes antérieures au 7 novembre 2007 sont donc prescrites.

## **SUR la DISCRIMINATION : EN DROIT :**

Il convient de rappeler les principes généraux en matière de définition, charge de la preuve et prescription concernant la discrimination.

### **Définition :**

Aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de qualification, de promotion, de mutation... en raison notamment de son âge, de son sexe, de sa situation de famille, de ses activités syndicales, de son nom de famille, ou en raison de son état de santé ou de son handicap. (article L.1132-1 du Code du Travail).

### **Charge de la preuve :**

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions relatives au principe de non discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse (l'employeur) de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction, après avoir ordonné en cas de besoin toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

### **EN FAIT :**

Attendu que Mme <sup>elle</sup> n'a été cadre qu'à partir de 2006 et qu'il convient de positionner son salaire par rapport à la rémunération principale moyenne de l'année 2010, seuls chiffres disponibles ;

Attendu que la moyenne des salaires hommes à la qualification GF 16 pour 2010 est de 4 915,09 euros ( 58 981,8 euros par an) ;

Attendu que la moyenne des salaires femmes à la qualification GF 16 pour 2010 est de 4743,23 euros (56 918,7 euros par an) ;

Attendu que le salaire moyen mensuel de Mme <sup>elle</sup> était de 4798,20 euros, montant non contesté et qu'ainsi la discrimination n'est pas établie ;

Attendu au surplus que donner suite à la demande de Mme de voir fixer son salaire au même niveau que son responsable hiérarchique (8 433,61 euros) reviendrait à demander au Conseil de se substituer à l'employeur ;

En conséquence, il y a lieu de débouter Mme de ses demandes de dommages et intérêts pour la période non prescrite (depuis le 7 novembre 2007) et de le débouter de sa demande de fixation de son salaire mensuel brut à 8 433,61 euros.

## **SUR LE HARCÈLEMENT MORAL :**

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L.1152-1 du Code du Travail).

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral (article L.1152-4).

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible de sanction disciplinaire (article L.1152-5).

Les faits de harcèlement moral sont punis d'une peine d'emprisonnement de un an et d'une amende de 3750 euros, nonobstant des peines complémentaires d'affichage ou de publication (article L.1155-2).

Lorsque survient un litige relatif à l'article L.1152-1 (harcèlement moral), le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe alors à l'employeur, partie défenderesse, de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné éventuellement toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (article L.1154-1).

Il convient de citer les 3 arrêts du 24 septembre 2008 de la Cour de cassation (Cass. Soc, 24 sept 2008 n° 06-45.747 et 06-45.794 BPRI, Cass. soc, 24 septembre 2008 n° 06-45.579 BPRI et Cass. Soc, 24 septembre 2008 n° 06-43.504 PBRI).

L'appréciation du harcèlement moral doit donc se développer en 3 temps  
Temps 1 : le salarié établit des faits laissant présumer des faits de harcèlement moral,

Temps 2 : le juge doit appréhender ces faits dans leur ensemble et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence d'un harcèlement,

Temps 3 : le défendeur (l'employeur) doit alors donner une explication objective.

Attendu que Mme n'établit pas d'éléments pertinents susceptibles de caractériser un éventuel harcèlement moral.

## **SUR L'ÉGALITÉ de TRAITEMENT en MATIÈRE SALARIALE :**

Attendu que l'employeur peut déterminer librement des rémunérations différentes en fonction des compétences et capacités de chacun de ses salariés, qu'une égalité de traitement ne doit être assurée qu'entre tous les salariés placés dans une situation identique, qu'il appartient à l'employeur d'établir que la disparité constatée par le salarié est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination,

Vu le principe « à travail égal, salaire égal »,

Attendu que la seule différence de diplômes alors qu'ils sont d'un niveau équivalent ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre les salariés qui exercent les mêmes fonctions sauf s'il est démontré par des justifications dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que

la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée. (Cass.soc 16 décembre 2008 n° 07-42.107 FS-PBR Kassase c/ sté Fauchon) ;

Attendu que cette demande n'a pas fait l'objet d'une demande chiffrée et au reste non véritablement plaidée ;

Attendu que le Conseil de céans ne peut que débouter.

### **SUR L'INDEMNITÉ de PROCÉDURE :**

Vu l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Attendu qu'il n'est pas inéquitable de débouter Mme de sa demande d'indemnité de procédure.

### **SUR la DEMANDE RECONVENTIONNELLE :**

Vu l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Attendu qu'il convient de recevoir la société dans sa demande reconventionnelle d'indemnité de procédure mais de l'en débouter.

### **SUR LES DÉPENS :**

Vu l'article 696 du Code de Procédure Civile,

Attendu que la partie qui succombe est condamnée aux dépens, à moins que le juge par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie.

## **DISPOSITIF :**

### **PAR CES MOTIFS :**

**Le Conseil de Prud'hommes de Nanterre, section Encadrement, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe le 17 Mars 2014 :**

**DIT et JUGE** que les demandes de dommages et intérêts au titre de la période 1987-6 novembre 2007 sont prescrites,

**DÉBOUTE** Mme de l'ensemble de ses demandes,

**DIT** qu'il n'est pas inéquitable de le débouter de sa demande d'indemnité de procédure,

**REÇOIT** la société dans sa demande d'indemnité reconventionnelle sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, mais l'en **DÉBOUTE**,

**CONDAMNE** Mme aux entiers dépens.

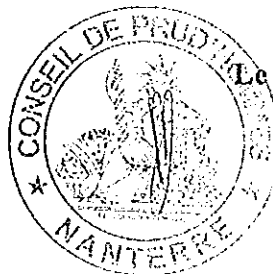
Ainsi jugé et mis à disposition les jour, mois et an susdits.

La présente décision a été signée par Monsieur Laurent MAURICE, Président (S) et par Monsieur Jean-Claude TIROUVINGADESSA, Greffier.

Le greffier,



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



Le Président,

