

JUGEMENT

RG N° F 14/00164

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre

Société

LE DEFENSEUR DES DROITS

PARTIE INTERVENANTE

MINUTE N° 15/00224

JUGEMENT DU

24 Novembre 2015

Qualification :

CONTRADICTOIRE

PREMIER RESSORT

Audience du : 24 Novembre 2015

Madame

Assistée de Me Denis ROUANET (Avocat au barreau de LYON)

DEMANDEUR

Société

Représenté par Monsieur (Gérant) lui-même assisté de Me Sarah MUSTAPHA (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

LE DEFENSEUR DES DROITS

7 rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Yasmina BELKORCHIA (Avocat au barreau de LYON)

PARTIE INTERVENANTE

NOTIFICATION LE :

11/2/15

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

EXPÉDITION REVÊTUE DE
LA FORMULE EXÉCUTOIRE
DÉLIVRÉE

LE :

À :

Monsieur Lionel GONZALES, Président Conseiller (E)
Monsieur Vassilias MANDALAS, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Philippe CONSTANTIN, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Guy ABERT, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Mélanie LAJARA, Greffier

APPEL N°

PROCEDURE

Le Conseil de Prud'hommes de BOURGOIN JALLIEU - section encadrement - a été saisi d'une demande de Madame adressée au greffe le 28 août 2014 et réceptionnée le 1^{er} septembre 2014, à l'encontre de la société afin de réclamer les sommes suivantes :

- Dire le licenciement dénué de toute cause réelle et sérieuse
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 90 000,00 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000,00 Euros
- Exécution provisoire
- Entiers dépens.

Les parties ont été convoquées en date du 01 septembre 2014, pour le bureau de conciliation du 18 novembre 2014.

La convocation a également informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pourraient, même en son absence, être prises contre elle par le bureau de conciliation, au vu des seuls éléments fournis par son adversaire.

En l'absence de conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 28 Avril 2015.

Conformément aux dispositions de l'article R.1454-17 du Code du Travail, les parties présentes ont été convoquées verbalement avec émargement au procès-verbal.

Le bulletin de mise en état prévu par l'article R 1454-18 du Code du Travail a été délivré aux parties.

Par courrier du 16 avril 2015, LE DEFENSEUR DU DROIT informait le greffe de son intervention en qualité de partie intervenante dans le dossier de Madame

A l'audience du 28 Avril 2015, les parties ont comparu comme indiqué en première page et ont été entendues en leurs plaidoiries respectives.

VU les conclusions et les observations orales de Maître ROUANET, Conseil de Madame
, le 28 avril 2015,

VU les conclusions et les observations orales de Maître MUSTAPHA, Conseil de la société
le 28 avril 2015,

VU les conclusions et les observations orales de Maître BELKORCHIA, Conseil du DEFENSEUR
DES DROITS, le 28 avril 2015,

Puis, l'affaire a été mise en délibéré pour prononcé de la décision fixé au 30 juin 2015 par mise à disposition au Greffe.

A cette date, un jugement ordonnait une médiation et celle-ci a eu lieu le 17 juillet 2015.

La tentative de médiation ayant échoué, les conseillers du bureau de jugement du 28 avril 2015 ont donc rendu la décision suivante le 24 novembre 2015.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Madame [redacted] a été embauchée en date du 13 décembre 2005 en qualité de secrétaire-standardiste, statut Etam.

A compter du 14 avril 2008, Madame [redacted] est devenue « attaché commercial », puis « cadre commercial » au 1er août 2009 et « Ingénieur commercial » à compter du 1er juin 2010.

Le contrat de travail de Madame [redacted] prévoyait d'exercer son activité sur le secteur couvert par le point de vente de B [redacted] sans bénéficier d'aucune exclusivité territoriale.

Une clause du contrat de Madame [redacted] précisait que la société se réservait la possibilité d'une mutation sur un autre secteur de son réseau de vente et que tout refus, la résiliation du contrat du fait de l'attaché commercial pourra être poursuivie par la société.

Madame [redacted] a bénéficié d'un congé maternité du 12 février 2014 au 3 juin 2014.

Avant son départ en congé maternité, la société [redacted] s'est entretenue avec Madame [redacted] pour évoquer la possibilité de lui confier, dès son retour, une évolution au poste de chef de ventes à B [redacted].

Pendant la période de son absence, la société [redacted] a connu des évolutions importantes sur le point de vente de D [redacted] et décide de renforcer son équipe.

Les connaissances du métier, la performance de Madame [redacted] étant très appréciées, la société [redacted] décide de réintégrer dès son retour Madame [redacted] à son poste d'Ingénieur commercial mais sur l'agence de D [redacted].

Madame [redacted] en a été avisée peu avant son retour.

Madame [redacted] a refusé de prendre le courrier remis en main propre par la société [redacted] à son retour le 5 juin 2014 lui notifiant son affectation à l'agence de D [redacted].

Par courrier des 10 et 16 juin 2014, Madame [redacted] a indiqué qu'elle refusait d'être affectée à l'agence de D [redacted] prétextant d'un délai trop court et des obligations familiales.

Le 23 juin 2014, la société [redacted] a accepté de reporter au 1er septembre 2014 l'affectation de Madame [redacted].

Au 1er juillet 2014, Madame [redacted] réitérait son refus d'affectation à l'agence de D [redacted].

Madame [redacted] a été convoquée à un entretien préalable au 30 juillet 2014 et suite à son refus, a été notifié son licenciement avec dispense de préavis à sa demande, par lettre du 4 août 2014.

Madame _____ saisit le Conseil de Prud'hommes de BOURGOIN-JALLIEU en sa formation de référé aux prétentions suivantes :

- Dire à titre principal le licenciement nul car fondé sur l'état de grossesse	90.000,00 €
- A titre subsidiaire déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse	90.000,00 €
- Rappel de commission	1.030,98 €
- Congés payés sur commission	103,03 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile	2.000,00 €
- Entiers dépens	

La société _____ conteste le bien fondé de l'ensemble des demandes de Madame

Par jugement du 30 juin 2015, une médiation est proposée aux parties en raison des faits et déclarations lors de l'audience.
La médiation n'ayant pas abouti, les parties s'en remettent à la décision du Conseil.

MOTIVATIONS

Quant à la demande de nullité du licenciement de Madame à raison de sa grossesse

Attendu qu'en droit,

L'article L.1225-1 du Code du Travail dispose :

« L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai, ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L.1225-7, L.1225-9 et L.1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi ».

Vu les articles L.1332-1 et suivants du Code du Travail,

L'article 9 du Code de Procédure Civile dispose :

« Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ».

Attendu qu'en l'espèce,

Madame _____ a déjà bénéficié d'un congé maternité en novembre 2010 ce qui ne l'a pas empêché de devenir ingénieur commercial en juin 2010.

Le Comité d'Entreprise, le CHST, les Délégués du Personnel, les Délégués Syndicaux et l'Inspecteur du travail n'ont jamais été alertés d'une quelconque discrimination.

Le 26 novembre 2013 a débuté son arrêt maladie précédent son congé maternité.

Les échanges de courriel entre les parties au cours du mois de décembre 2013 attestent l'intention de l'entreprise de faire bénéficier Madame _____ d'une évolution de ses fonctions alors qu'elle est déjà en état de grossesse.

Madame : n'a jamais occupé le poste de chef de vente et la modification de son contrat n'a fait l'objet d'aucune confirmation.

En raison de l'évolution de la situation économique et commerciale de l'entreprise, la mutation de Madame sur le site de D ne permet plus de confirmer sa promotion de chef des ventes à l'agence de B).

Il apparaît que l'affectation sur le site de D semble professionnellement attractif et bénéficie d'un potentiel de rémunération plus important en raison du nombre de prospects beaucoup plus élevé (deux fois plus élevé qu'à l'agence de B).

Le contrat de travail de Madame prévoit expressément la modification de son secteur d'activité.

La lettre de licenciement ne fait apparaître aucun motif direct ou indirect en lien avec l'état de grossesse ni aucune autre discrimination.

Vu le rapport du Défenseur des Droits,

L'enquête n'établit aucun élément objectif de nature à démontrer une volonté de discrimination de l'employeur en raison de l'état de grossesse de Madame

Le rapport ne formule que de simples suppositions basées sur des présomptions qui n'ont pas été confirmées, ni établies lors des débats.

En conséquence,

La salariée n'établit aucun fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de grossesse.

La nullité du licenciement ne peut être prononcée.

Quant à la demande de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Attendu qu'en droit,

L'article L.1232-1 du Code du Travail dispose :

Tout licenciement pour motif personnel « est justifié par une cause réelle et sérieuse. »

Vu l'article L.1235-1 du Code du Travail,

Vu l'article L.1225-25 du Code du Travail,

Attendu qu'en l'espèce,

Les missions de Madame chez les clients et prospects.

... comportent des déplacements réguliers

Le contrat de travail de Madame

prévoit une clause de mutation.

L'agence de D connaissant une augmentation importante des prospections au cours du dernier semestre 2013 et du 1er semestre 2014, la société a envisagé la mutation de Madame . (Pièce 18 du défendeur).

La mutation sur l'agence de D relève d'un secteur géographique conforme à la clause de mobilité.

Le 11 juin 2014, un courrier en recommandé lui a été adressé afin de lui présenter cette nouvelle affectation à D . (Pièce 7 du défendeur).

A la demande de Madame , un délai suffisant de près de 3 mois supplémentaires lui a été donné pour faire face à cette mutation professionnelle. (Pièce 9 du défendeur).

Par courrier du 1er juillet 2014, Madame a refusé sa nouvelle affectation à D .

La distance entre l'agence de B et de D représente moins de 40 kms soit environ une trentaine de minutes en voiture.

La salariée ne fait apparaître aucune contrainte personnelle et familiale de nature à rendre impossible cette mutation.

En conséquence,

Le licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Quant à la demande de rappel de commissions

Vu l'article 3.B.1 du contrat de travail à propos des avances sur commissions ;

Le contrat stipule qu'en cas d'annulation de vente ayant fait l'objet d'avances sur commission, ces dernières seront retenues. Il en va de même en cas de départ de la société, les avances éventuelles sont reprises.

Madame avait bénéficié au titre d'avances sur commissions et primes, d'une somme de 1.030,38 euros.

Le taux applicable aux avances sur commissions est fonction du nombre de ventes acceptées dans le mois considéré :

- 1,45 % du chiffre d'affaires pour 1 vente acceptée,
- 2,05 % du chiffre d'affaires pour 2 ventes acceptées,
- 2,50 % du chiffre d'affaires pour 3 ventes acceptées ou plus.

En août 2013, Madame a eu 4 commandes passées en ventes acceptées donnant lieu à l'application du taux de 2,50 % . et a perçu des avances sur commissions et primes de 569,43 euros et 225 euros.

En 2014, deux de ces commandes ont été annulées.

Une révision du taux de vente a été effectuée à 2,05 % , ainsi, une régularisation a été faite donnant lieu à une retenue de 235,95 euros.

Madame n'apporte aucun élément de nature à remettre en cause le bien fondé des régularisations suite à l'annulation de commande des clients et

Quant au paiement des frais au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Attendu qu'en droit,

L'article 700 du Code de Procédure Civile dispose que « dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation. »

En l'espèce,

Il n'a pas été fait droit aux demandes de Madame

En conséquence,

Chaque partie devra assumer ses propres frais et charges au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Quant aux dépens

Vu l'article 696 du Code de Procédure Civile « la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie ».

En conséquence, les dépens éventuels seront laissés à la charge Madame

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de BOURGOIN-JALLIEU- section encadrement - statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort après en avoir délibéré à la loi,

DÉBOUTE Madame de sa demande principale au titre de la nullité de son licenciement,

DÉBOUTE Madame de sa demande de reconnaissance de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

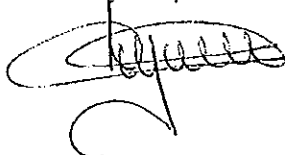
DÉBOUTE Madame de ses demandes au titre du rappel sur commissions,

DÉBOUTE l'ensemble des parties de leur demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

MET les dépens à la charge de Madame

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le 24 novembre 2015, et signé par Monsieur GONZALES, Président, et Madame LAJARA, greffière.

LA GREFFIERE,



COPIE CERTIFIÉE CONFORME



LE PRESIDENT,

