

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE BORDEAUX**

Place de la République  
33077 BORDEAUX CÉDEX

RG N° F 14/00855

Nature : 80A

MINUTE N° 16/00016

**SECTION COMMERCE**

**AFFAIRE**

contre  
**SAS**

**LE DEFENSEUR DES DROITS**

**JUGEMENT DU  
11 Janvier 2016**

**Qualification :  
Contradictoire  
premier ressort**

Notification envoyée le :  
**13 JAN. 2016**

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

le : **13 JAN. 2016**

à : *Me SUTRE*  
*SCP ROUCH*  
*Me Guedon*

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT**

**du 11 Janvier 2016**

**Madame**  
née le  
domiciliée

Assistée de Maître Emmanuel SUTRE, avocat au barreau de  
BORDEAUX

DEMANDEUR

**SAS**

Représentée par la SCP ROUCH & ASSOCIES

DEFENDEUR

**LE DEFENSEUR DES DROITS**

7 rue Saint-Florentin

75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Monique GUEDON (Avocat au barreau de  
BORDEAUX)

PARTIE INTERVENANTE

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

Madame Christine LACROIX, Président Conseiller (E)

Monsieur Jean-Marc LEVIEUX, Assesseur Conseiller (E)

Madame Sophie GABARET, Assesseur Conseiller (S)

Madame Céline FRESSARD, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Chantal CANGUILHEM, Greffier

## PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 25 Mars 2014
  - Bureau de Conciliation du 07 Mai 2014
  - Convocations envoyées le 07 Mai 2014
  - Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
  - Débats à l'audience de Jugement du 29 Septembre 2015 (convocations envoyées le 04 Juin 2015)
  - Prononcé de la décision fixé à la date du 11 Janvier 2016
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile par mise à disposition au greffe en présence de Madame Carine FERREIRA, Greffier

### Chefs de la demande

- Dommages et intérêts pour discrimination (art. L 1132-1 du Code du Travail) : 35 000,00 Euros
- Article 700 du Code de procédure civile : 1 500,00 Euros
- Exécution provisoire

### Demande reconventionnelle:

- Article 700 du Code de procédure civile : 1 000,00 Euros

## LES FAITS

Madame \_\_\_\_\_ a été embauchée au sein de la société \_\_\_\_\_ en qualité de Responsable de magasin 5, Classification Employé catégorie F, par contrat à durée indéterminée à temps complet à compter du 7 janvier 2003.

Elle était initialement affectée au magasin \_\_\_\_\_ à T \_\_\_\_\_ puis à compter du 1er Avril 2003 sur le magasin de R \_\_\_\_\_, puis à compter du 1er septembre 2003 sur le magasin de B \_\_\_\_\_.

Par avenant du 1er avril 2006, Madame \_\_\_\_\_ devient Animatrice de Secteur B, Classification Agent de Maîtrise et demeure affectée au magasin de B \_\_\_\_\_.

La convention collective applicable est celle du commerce de détail et d'habillement spécialisé.

A la fin de l'année 2006, le poste d'animatrice est supprimée et par avenant du 19 décembre 2006, Madame \_\_\_\_\_ accepte le poste de Responsable de Magasin à B \_\_\_\_\_.

Par nouvel avenant du 1er novembre 2007, elle devient coordinatrice régional, Agent de maîtrise catégorie A.

Madame \_\_\_\_\_ est placée en congé maternité du 26 juin 2010 au 30 octobre 2010 puis en congé parental du 1er novembre 2010 au 3 septembre 2011.

Durant son absence, à compter du 1er juin 2011, les postes de coordinatrices régionales sont supprimées. Des missions de relais DR sont créées et confiées à certaines responsables de magasin.

Alors que ses collègues reçoivent un avenant matérialisant la modification de leurs contrats de travail, Madame ne reçoit aucune information.

Par courrier en date du 2 Août 2011, Madame demande à bénéficier d'un congé parental temps partiel du 5 septembre 2011 au 3 Aout 2012 et s'étonne d'avoir reçu une attestation d'emploi indiquant qu'elle occupait un poste de responsable de magasin alors que son contrat de travail indique qu'elle est coordinatrice régionale.

Le 9 août 2012, Madame saisit le défenseur des droits.

Elle prolongera son congé parental temps partiel jusqu'au mois d'Août 2013 et reprendra à temps complet.

Le 4 décembre 2013 et suite à des échanges entre la SAS et le défenseur des droits, celui ci émettait un avis en faveur de Madame et des recommandations à la SAS.

La société ne donnera aucune suite à cette décision et Madame a été contrainte de saisir le conseil afin de faire reconnaître sa situation de discrimination.

Les parties ne trouveront pas d'accord devant le bureau de conciliation du 7 septembre 2014.

C'est ainsi que se présente le dossier à l'audience.

### LES MOYENS DES PARTIES

Madame fonde ses demandes sur l'article L 1225-55 du code du travail. A son retour de congé parental, elle n'a pas retrouvé son poste de coordinatrice régional mais n'a surtout pas retrouvé un emploi similaire.

Madame s'est vu imposé, après sa reprise, une nouvelle organisation dans le réseau de magasin. Pendant son absence, les postes de coordinatrices avaient été supprimées. En remplacement, des postes de "missions de relais DR" ont été créés et confiés à des responsables de magasins qui exerçaient les fonctions de coordinatrices au préalable. Les missions sont identiques mais permettent l'octroi d'une prime de 150 euros par mois.

La SAS pour se défendre, prétend qu'il y a moins de postes relais DR qu'il n'y avait de postes de coordinatrices. Elle produit 2 tableaux pour en faire la démonstration mais ceux ci sont insuffisants et il aurait fallu que la SAS produise les avenants régularisés par les coordinatrices concernées pour que ces tableaux soient probants.

Madame dénonce l'absence d'information de la société à son égard, l'absence de proposition d'emploi similaire à celui qu'elle avait quitté avant son congé parental et l'absence de démonstration par son employeur du fait qu'il ne pouvait pas la réintégrer sur un poste similaire.

Elle a subi un préjudice moral du fait de ne pouvoir reprendre son poste et un préjudice financier en étant privé de la prime de 150 euros accordé aux missions relais DR.

La SAS qui lui reproche de ne jamais avoir demandé à être relais DR n'est pas sérieuse alors même que la saisine du conseil résulte de l'absence de proposition de la SAS à Madame

Madame demande au conseil de reconnaître la discrimination qu'elle a subie et de l'indemniser d'un montant de 35 000 euros.

Le défenseur des droits de l'homme fait un compte rendu de ses observations et des échanges qu'il a pu avoir avec la SAS

Par décision n° MLD-2013-198 en date du 4 novembre 2013, il a constaté que Madame avait fait l'objet d'agissements discriminatoires fondés sur son sexe, sa grossesse et sa situation de famille au sens des articles L1132-1 et suivants du code du travail et L1142-1 du même code. Il ne fait aucune demande indemnitaire.

La SAS indique que Madame fait toujours partie de son personnel, que ses différentes demandes de congés parentaux ont toujours été acceptées et elle réfute l'accusation de rétrogradation discriminatoire dont l'accuse sa salariée.

La SAS conteste la présentation chronologique des faits donnés par Madame. Elle souligne que ce n'est pas pendant le congé maternité de celle-ci qui s'est achevé le 30 octobre 2010 que les postes de coordinatrices ont été supprimés mais pendant son congé parental soit le 1er juin 2011.

Elle expose que l'avenant a été signé par les autres salariés à cette date, ce qui ne pouvait être fait par Madame qui était en congé parental donc en suspension de contrat de travail mais que celle-ci a été informée lorsqu'elle a pris contact avec la société pour demander un passage à temps partiel.

La SAS conteste l'application de l'article L1225-55 du code du travail qui a vocation à s'appliquer au jour de la reprise du travail et non avant comme l'a fait le défenseur des droits de l'homme.

Il est reproché à la SAS de ne pas avoir donné à Madame un poste de relais DR plutôt que de lui faire reprendre un poste de responsable de magasin. Le poste de responsable n'est pas une rétrogradation et elle avait déjà accepté de le reprendre lors de réorganisations précédentes. Toutes les anciennes coordinatrices sont redevenues responsable de magasin, poste correspondant à la même classification conventionnelle et soumise au même lien hiérarchique du Directeur Régional que l'ancien poste de coordinatrice.

Le relais DR dont fait état Madame n'est ni un poste, ni un statut mais une mission temporaire au cours de laquelle des tâches annexes au poste de responsable sont réalisées ponctuellement. Contrairement à ce qu'allègue Madame, l'ensemble des coordinatrices n'a pas été missionné relais DR et les missions n'ont pas toujours été confiées à des anciennes coordinatrices. Cela démontre que son congé maternité, son congé parental ne sont pas entrés dans les paramètres de choix. Sur 22 coordinatrices, 13 personnes ont été missionnées relais DR. De plus ces missions étant des missions ponctuelles, la SAS ne pouvait missionner Madame qui était en congé parental.

La SAS justifie sa décision par le fait qu'elle a pris en compte des critères objectifs pour faire son choix. Dans les 2 années ayant précédé son départ en congé maternité, Madame manquait de motivation, ne respectait pas les procédures et avait une attitude négative qui avait été remarquée et soulignée. Elle souhaitait rejoindre la société qui faisait partie du même groupe. Son entretien annuel du 12 juin 2008 avait souligné l'ensemble de ses points. Les mêmes reproches avaient été notés en 2009.

Au mois de novembre 2011, Madame dont la candidature chez avait été refusée, avait demandé une réorientation vers un poste de mandataire judiciaire à la formation des majeurs qui devait débiter le 2 avril 2012 en congé individuel formation. Ceci démontre le manque de motivation de Madame pour son poste.

La SAS conclut au débouté de sa salariée, jugeant subsidiairement la demande de dommages et intérêts non motivée. Elle estime que Madame n'a subi aucun comportement vexatoire et n'a pas subi de baisse de rémunération malgré la suppression de son poste.

La SAS conclut également au débouté de la demande d'exécution provisoire.

La SAS a du faire appel à un conseil pour se défendre et sollicite la somme de 1 000 euros

sur le fondement de l'article 700 du code de Procédure Civile.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, le conseil, conformément à l'article 455 du Code de Procédure civile, renvoie aux conclusions déposées et soutenues à l'audience ainsi qu'aux prétentions orales telles qu'elles sont rappelées ci-dessus.

### **SUR QUOI LE CONSEIL**

Attendu qu'il ne paraît pas inutile d'indiquer aux parties que, sauf à vouloir méconnaître les dispositions des articles 5 du Code Civil et L 1442-9 du Code du Travail, le conseil doit se déterminer d'après les éléments de l'espèce qui lui est soumise et non en fonction de la décision rendue par un autre juge dans un litige différent de celui qu'il doit trancher.

Attendu que par avenant en date du 1er novembre 2007, Madame [ ] est promue du poste de Responsable Point de Vente au poste de Coordinatrice Régionale, Agent de Maîtrise, catégorie A, que ses fonctions consistent en sus de son activité de responsable point de vente, à assurer le suivi administratif de la région, d'être le relais de son directeur régional, de soutenir son directeur régional, de coordonner la communication au sein de la région et entre la région et le siège, participer aux recrutements d'adjointes et de responsables de magasins, former et suivre le personnel entrant,

Attendu qu'à compter du 1er mai 2010, Madame [ ] est placée en arrêt maladie, liée à un état de grossesse, puis en congé maternité du 26 juin 2010 au 30 octobre 2010, puis en congé parental total du 1er novembre 2010 au 3 septembre 2011,

Attendu qu'à compter du mois de juin 2011, la SAS [ ] met en place une nouvelle organisation en supprimant les postes de coordinatrices,

Attendu qu'en parallèle, la SAS [ ] crée des postes de relais DR qui sont confiées à d'anciennes coordinatrices et dont les missions sont similaires aux missions des coordinatrices, la différence étant dans la durée des missions qui deviennent des missions déterminées de 6 mois en lieu et place de missions à durée indéterminée,

Vu l'article L 1125-55 du Code du Travail,  
*A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.*

Attendu que lors de la reprise de son activité par Madame [ ] le 5 septembre 2011 en temps partiel et le 4 Août 2012 en temps complet aucune proposition ne lui a été faite pour avoir une mission de Relais DR tel que cela aurait dû être fait en application de l'article L1125-55 du Code du Travail,

Attendu que la SAS [ ] ne démontre pas qu'il ne lui était pas possible de confier une mission de relais DR à Madame [ ] ce qui lui aurait permis de lui redonner non pas son poste qui avait été supprimé, mais un poste équivalent,

Attendu que sur 22 postes de coordinatrices régionales qui existaient avant la réorganisation, 17 salariées sont en poste de responsables de magasin dont 13 sont ou ont été missionnés relais DR, et que la SAS [ ] n'explique pas pourquoi Madame [ ] n'a jamais reçu de mission relais DR,

Attendu que peu importe que les entretiens d'évaluation réalisés en 2008 et 2009 soit 2 ans auparavant aient mis en exergue le manque de motivation de celle-ci et sa volonté de se réorienter dans la mesure ou aucun entretien à sa reprise d'activité n'a confirmé ce souhait,

Vu l' Article L1132-1 Modifié par LOI n°2014-173 du 21 février 2014 - art. 15  
*Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage*

ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Attendu que Madame \_\_\_\_\_ n'a pas retrouvé son poste à l'issue de son congé maternité et des ses congés parentaux et qu'il apparaît que ce sont ces absences qui l'ont éloignées des missions relais DR,

Attendu dès lors qu'il apparaît que le refus par la SAS \_\_\_\_\_ le confier à Madame \_\_\_\_\_ un poste équivalent à celui qu'elle occupait avant son congé maternité constitue une mesure discriminatoire,

Attendu qu'en conséquence, Madame \_\_\_\_\_ a été privée de la prime de 150 euros correspondant aux missions relais DR, qu'une somme de 12 000 euros en réparation du préjudice subi lié à la discrimination dont elle a été victime lui sera allouée

Vu l'article 700 du Code de Procédure Civile : « Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1°) A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2) Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, 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 des condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat. »

la somme de 800 euros sera allouée à Madame \_\_\_\_\_ à ce titre.

La SAS \_\_\_\_\_ succombant à la présente instance sera condamnée au paiement des entiers dépens.

L'exécution provisoire ne sera pas ordonnée.

## PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, section commerce, après en avoir délibéré conformément à la Loi, jugeant contradictoirement, en premier ressort, par mise à disposition au greffe en vertu de l'article 453 du Code de Procédure Civile

CONDAMNE la SAS à payer à Madame les sommes suivantes :

- DOUZE MILLE EUROS (12 000 euros) à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur le fondement de l'article L 1132-1 du Code du Travail.

- HUIT CENTS EUROS sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile ( 800 euros)

DEBOUTE Madame du surplus de ses demandes

DEBOUTE la SAS de l'ensemble de ses demandes et la condamne aux entiers dépens.

LE GREFFIER



LA PRESIDENTE



Pour expédition certifiée

conforme à l'original

Bordeaux, le 13 JAN. 2008

Le Greffier

