#### CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS

27 rue Louis Blanc 75484 PARIS CEDEX 10 Tél: 01.40,38.52.00

EV

SECTION Encadrement chambre 1

RG N° F 10/09641

Notification le: 03 OCT 2012

Date de réception de l'A.R.:

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée : le ;

à:

RECOURS n°

fait par :

le:

# RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 27 septembre 2012

Composition de la formation lors des débats :

M. Thierry MAILLET, Président Conseiller Salarié M. Christophe CARRERE, Conseiller Salarié M. Edouard GUY, Conseiller Employeur Mme Florence BAYON - LE TEXIER, Conseiller Employeur Assesseurs

assistée de Mademoiselle Elise VILAIN, Greffier

ENTRE

Mme

Assistée de Me Emmanuelle BOUSSARD-VERRECCHIA (Avocat au barreau de VERSAILLES)

DEMANDERESSE

ET

Représentée par Madame (Directrice des Ressources) assistée de Me Dominique DELANOE (Avecat au barreau de PARIS)

DÉFENDERESSE

#### PROCÉDURE

Saisine du Conseil: 21 juillet 2010.

Mode de saisine : courrier posté le 20 juillet 2010.

Convocation de la partie défenderesse pour l'audience de conciliation du 19 janvier 2011 par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 26 juillet 2010.

Audience de conciliation le 19 janvier 2011, à l'issue de laquelle l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 26 octobre 2011 puis du 11 juillet 2012, les parties n'étant pas en état de plaider le dossier.

Débats à l'audience de jugement du 11 juillet 2012 à l'issue de laquelle, les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé fixé au 27 septembre 2012 par mise à disposition au greffe.

Les parties ont déposé des pièces et écritures.

## DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

- Dire et juger que Mme	a fait et fait encore l'objet d'un traitement discriminatoire en raison de
ses origines et de son sexe	
- Annuler l'avertissement du 19/12	/2011
- A titre principal : Fixer le salair	e de base à la somme de 6692,31 € bruts au 01/01/2010
<ul> <li>Rappel de salaire correspondar conventionnelles propres à l'entre</li> </ul>	t, avec les augmentations individuelles de la salariée, générales ou rise s'y attachant et intervenues depuis le 01/01/2010
<ul> <li>Le tout sous astreinte de 150 € pa</li> </ul>	r jour de retard à compter de la notification de la décision à intervenir tion du préjudice financier lié à la discrimination subje
- Distinuages et interets pour repar	368 332,00 €
- A titre subsidiaire : Fixer le sau	He de base a la somme de 7900.13 e ottus au otrorizoro
- Rappel de salaire corresponda-	t, avec les augmentations individuelles de la salariée, générales ou rise s'y attachant et intervenues depuis le 01/01/2010
- Le tout sous astreinte de 150 6 n	r jour de retard à compter de la notification de la décision à intervenir
<ul> <li>Dommages et intérêts nour répar</li> </ul>	ition du préjudice financier lié à la discrimination subje
- En tout état de cause :	The state of the s
- Dommages et intérêts pour préju	fice moral
<ul> <li>Dommages et intérêts en réparat</li> </ul>	on du préjudice lié à la violation par l'employeur de son obligation de
sécurité de résultat, de son obligat	on de loyauté et de bonne foi
	ne des trois derniers mois de salaire de Mme (février à avril
2012)	4 500 00 6
- Article 700 du Code de procedu	civile
- Exécution provisoire article 515	
- Capitalisation des intérêts	unter to a male
- Dépens y compris les frais d'exé	
Demande présentée en défense par	the state of the s
Demande presentee en derense par	en men en e
The state of the s	

#### EXPOSÉ DU LITIGE :

- Article 700 du Code de procédure civile

# DIRES ET PRÉTENTIONS EXPOSÉS A LA BARRE PAR LA PARTIE DEMANDERESSE

Madame!

- Dépens

, par la voix de son conseil, expose :

Qu'elle a été engagée par contrat à durée indéterminée, en date du 15 janvier 2001 en qualité de Médecin de Santé Publique ;

(gement du 27/09/2012

· Que sa rémunération moyenne mensuelle est de 4 866,34 € ;

Que la Convention collective applicable est celle de la Mutualité;

Que ses fouctions consistent d'une part, de conseiller auprès de la Direction Générale en matière de Santé Publique et d'autre part, de représenter la Pédération auprès des organismes extérieurs ;

Qu'elle est diplômée de la faculté de médecine d'Alger;

Qu'elle n'a eu de cesse de continuer de se former et ainsi obtenir divers diplômes universitaires;

Que malgré des évaluations annuelles de qualité, elle considère avoir fait l'objet d'une inégalité de traitement en raison de son sexe et de ses origines au regard de la situation de ses collègues hommes ;

Que cette discrimination est fondée sur une quasi absence d'évolution de sa rémunération depuis son embauche. Cette discrimination est également démontrée par les bilans sociaux et l'étude comparative de sa situation avec celle de ses collègues masculins et féminins qu'elle produit;

Que ses demandes réitérées de faire cesser cette discrimination ont eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail, notamment par un retrait progressif de ses attributions, une mise à l'écart et un avertissement qui lui a été infligé en décembre 2011 ;

Oue ces éléments constituent une violation, par la l de son obligation de sécurité de résultat mais aussi de son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi ;

Que ces actes discriminatoires doivent être déclarés nul et son préjudice tant financier que moral doit être reparé.

### DIRES ET PRÉTENTIONS EXPOSÉS A LA BARRE PAR LA PARTIE DÉFENDERESSE

Par la voix de son conseil, la

expose :

Que Madame a été embauchée afin d'assurer les missions de référent technique, de conseiller en matière de santé publique et de représentation de la notamment dans des groupes de travail techniques;

Que depuis son embauche, bien qu'elle ait bénéficié de plusieurs formations, Madame a éprouvé certaines difficultés à travailler en équipe et à assumer son rôle de référent technique comme le démontrent les évaluations annuelles professionnelles tout au long de sa carrière;

Que pour autant, elle a bénéficié d'une prime individuelle en 2006, d'une augmentation et d'une évolution de poste en 2008 ;

Que cependant, Madame et de son origine ;

se prétend victime d'une discrimination en raison de son sexe

Que les éléments au soutien de cette discrimination présentée par Madame un ensemble de chiffres faux et de situations non comparables ;

reposent sur

Que si les bilans sociaux peuvent énoncer une inégalité entre les hommes et les femmes, notamment dans l'accès aux postes à responsabilité, il n'en demeure pas moins que Madame a bénéficie d'une rémunération supérieure à celle des hommes et également à celle des femmes au sein de l'unité économique et sociale. Ainsi, Madame est au niveau des plus hautes rémunérations de la ;

Que l'écart de rémunération qui peut exister entre les hommes et les femmes tend à se résorber pour n'être plus que de 4% en 2012 au sein de la Fédération pour la catégorie de Madame

Que l'absence d'évolution de carrière de Madame! n'est en rien lié à des motifs discriminatoires mais à son attitude envers sa hiérarchie et ses collègues, ce qui lui a valu par ailleurs un avertissement circonstancié;

Que sur la demande de fixer la rémunération mensuelle à 6692,31 € bruts, si ce quantum était retenu il conduirait à placer Madame au même niveau de rémunération que les Directeurs alors qu'elle n'est responsable d'aucun département ;

Que Madame

sera débouté de l'ensemble de ses demandes.

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 précédemment.

## DISCUSSION ET MOTIF DE LA DÉCISION :

Sur la demande de dire et juger que Madame a fait et fait encore l'objet d'un traitement discriminatoire en raison de ses origines et de son sexe :

Attendu que l'article L 1134-1 du Code du travail dispose :

« Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>st</sup> 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.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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 » :

Attendu que, comme en dispose la loi du 27 mai 2008, constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable;

Que, selon la même loi, constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés;

Attendu qu'en l'espèce, la demanderesse fait valoir qu'il existe à son égard une discrimination en raison de son sexe du fait d'une évolution salariale plus faible par rapport à ses collègues masculins mais également une discrimination en raison de son origine du fait d'une évolution salariale plus faible au regard de celle de ses collègues féminines;

Que la demanderesse avance n'avoir perçu qu'une augmentation de 93,91€ et une prime de 600€ bruts pour neuf années de service auprès de son employeur ;

Que, comparativement aux autres salariés, celle-ci prétend avoir un salaire inférieur aux femmes de la même classification que la sienne, salaire lui-même inférieur à celui des hommes de la même classification;

Qu'une discrimination serait également existante en raison de l'origine de son diplôme ;

Attendu qu'une comparaison entre salariés n'est possible que lorsque les salariés comparés ont été embauchés au même âge et à la même date; Qu'à cette situation comparable, l'égalité salariale doit

RG 10-09641

igement du 27/09/2012

s'apprécier notamment eu égard à l'ancienneté, à la formation initiale et continue reçue et des contraintes particulières supportées liées à chacun des postes :

#### a) Sur l'absence d'évolution salariale :

Que le Conseil relève que, dès sa prise de fonction, la demanderesse a éprouvé des difficultés à travailler dans une équipe;

Que Madame a bénéficié de formations afin de pallier à ces manquements;

Que malgré ces formations, les manquements se sont de nouveau fait jour comme en atteste le courrier du

19 ianvier 2004 rédigé en ces termes :

« Je compte par conséquent sur une collaboration efficace, dans laquelle doivent être exclus tout comportement d'isolement ou d'opposition... Tels que le refus de prise de parole en réunion ou activités étrangères à l'objet de la réunion (dessins) »;

Ou'en outre, le Conseil note qu'à l'issue d'une réunion en date du 9 avril 2010, la

a proposé de réévaluer le salaire de la demanderesse en raison d'une apparente différence de traitement précédemment soulevée par les représentants du personnel; Que cette proposition de réévaluation a donné lieu à une proposition d'avenant le 1er mai 2010 ayant pour objet une augmentation de 1.500 € au 1<sup>er</sup> mai 2010 puis de 2.000€ au 1<sup>er</sup> mai 2011 ; Que Madame a refusé de signer cet avenant, le considérant comme dérisoire et possédant

un caractère vexatoire sans cependant y apporter une quelconque explication au Conseil;

Qu'en outre, il ne serait être utilement fait grief à la défenderesse d'avoir fait cette proposition le jour même de la saisine du Conseil de prud'hommes de Paris alors même que l'article 56 du Code de procédure civile n'avait pas encore été appliqué;

Qu'en conséquence, la partie demanderesse n'apporte pas d'éléments objectifs supposant une discrimination sur son évolution salariale en elle-même ;

Qu'en sus, l'absence de prime en dehors des années 2006, 2007 et 2009 repose sur des éléments objectifs et non discriminatoires, lesquels sont observés par les difficultés de la salariée, précédemment relevées, à se conformer aux exigences de son employeur;

#### b) Sur une discrimination salariale comparativement à l'ensemble des collègues de la demanderesse

Attendu que l'article L3221-2 du Code du travail dispose :

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes »;

Que l'article L3221-3 du Code du travail dispose :

« Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier »;

Qu'enfin l'article L3221-4 du même Code dispose :

« Sont considérés comme ayant une valeur égalc, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »:

Attendu qu'il ne peut pas y avoir de comparaison entre les conditions de rémunération d'un salarié et celles d'autres salariés compris dans l'UES que si ces conditions sont fixées par la loi, une convention collective ou un accord collectif commun ainsi que dans le cas où le travail de ces salariés est accompli dans le même établissement ;

Qu'en l'espèce, aucun de ces accords n'est présent ; Qu'il ne peut de ce fait être soulevé utilement une supposée discrimination;

Que dans l'absolu, si une telle comparaison avait dù être prise en compte, celle-ci aurait démontrée que le salaire de base de Madame a toujours été supérieur à celui des hommes dans cette même UES, tel qu'observé par le Conseil dans le rapport égalité hommes femmes ;

Attendu toutefois, qu'une comparaison peut être faite au sein des personnes situées dans la même classification que la demanderesse;

Qu'en l'espèce, il s'agit du poste classé C3 à la ; Qu'une telle comparaison ne peut porter que sur des facteurs précis et concrets déduits des activités effectivement exercées par les travailleurs concernés ; Qu'en l'occurrence, Madame n'a pas les mêmes charges que ses collègues de même classification ;

Qu'il s'en suit que la partie demanderesse n'apporte pas d'élément laissant supposer une discrimination salariale;

#### c) Sur l'absence d'augmentation de salaire par rapport aux augmentations de l'UES;

Attendu que le salaire de la partie demanderesse a toujours été supérieur à la moyenne d'augmentation de ses collègues au sein de l'UES;

Qu'il ne peut pas être davantage soutenu un tel moyen d'une part, en raison de l'absence de comparaison possible au sein de l'ensemble de l'UES et d'autre part car les éléments apportés au Conseil concernant une absence d'évolution du salaire de la demandèresse en elle-même ne laissent pas supposer une discrimination;

#### d) Sur une discrimination en raison du diplôme de la demanderesse :

Attendu que si une différence de diplôme peut être admise pour justifier d'une inégalité de salaire, l'affirmation a contrario n'a pas lieu d'être, dès lors que la fonction de conseiller médical exercée par Madame n'exige pas un Doctorat en médecine;

Qu'il n'y a donc pas lieu que ce diplôme ouvée un droit à une égalité salariale en comparaison des salariés exerçant les mêmes fonctions que la demanderesse et possédant également ce même diplôme ; d'autant qu'il n'est pas démontré que la différence salariale reposérait sur cet élément ;

Que de facto, il ne serait également être soulevé utilement une inégalité salariale en raison de l'origine du diplôme;

#### e) Sur les comparaisons avec des collègues dénommés :

Attendu qu'en présence d'un coefficient salarial identique, d'une ancienneté comparable, d'un travail identique et de charges identiques, il y a lieu d'appliquer la maxime « à travail égal, salaire égal » au visa de l'article 1315 du Code civil;

Qu'en l'espèce, les comparaisons soutenues ne reposent ni sur une date d'embauche ni sur un âge d'embauche ni sur un âge d'embauche ni sur des charges comparables ; Que les éléments apportés ne permettent pas de considérer comme comparables les situations évoquées devant le Conseil ;

Qu'il s'ensuit que les éléments apportés par la partie demandèresse ne sont pas de nature à laisser supposer une discrimination salariale :

Attendu donc de ce qui précède, le Conseil, au vu des faits et situations pris tant individuellement que dans leur ensemble, après en avoir délibéré, juge que la demanderesse n'apporte pas d'élément laissant supposer une quelconque discrimination;

#### Sur la demande subsidiaire de fixer le salaire de base mensuel à la somme de 7.960,15 € :

Attendu que Madame tente de voir fixer sa rémunération moyenne mensuelle sur une base qu'elle ne justifie pas ;

En conséquence, le Conseil déboute Madame

de ses demandes afférentes à cette fixation.

Sur la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice lié à la violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat, de son obligation de loyauté et de bonne foi :

Attendu que Madame n'apporte pas au Conseil d'élément autre que sa pseudo discrimination qui soit de nature à justifier d'une faute de la

En conséquence, le Conseil après en avoir délibéré, déboute Madame

de sa demande.

## Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral :

Attendu que de manière superfétatoire, au regard des demandes précédentes, Madame fait une demande de dommages et intérêts pour préjudice moral sans pour autant s'en expliquer devant le Conseil;

En conséquence, le Conscil après en avoir délibéré déboute Madame

de sa demande.

# Sur la demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile :

Attendu que la partie demanderesse a succombé à l'instance, elle sera déboutée de sa demande faite sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

En conséquence, le Conseil après en avoir délibéré déboute Madame titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile. de sa demande au

#### Sur les dépens :

Attendu qu'en application des dispositions des articles 695 et 696 du Code de procédure civile, il convient de les mettre à la charge de Madame

# Sur la demande reconventionnelle sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile :

Attendu que la partie demanderesse explique qu'un doute pouvait légitimement subsister dans son esprit ; que dès lors, au regard de la disparité des situations économiques des parties, il n'apparaît pas équitable de laisser supporter au demandeur les frais irrépétibles de l'instance ;

En conséquence, le Conseil déboute la de sa demande reconventionnelle faite sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

# Sur les demandes d'exécution provisoire et de capitalisation des intérêts :

Attendu que la partie demanderesse est déboutée de l'ensemble de ses demandes, l'exécution provisoire et la capitalisation des intérêts n'ont pas lieu d'être ordonnées.

#### PAR CES MOTIFS

Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire et en premier ressort :

Déboute Madame

de l'ensemble de ses demandes ;

Déboute la l

sa demande reconventionnelle.

Condamne Madame

COPIE CERTIFIÉE CONFORMÉ jux dépensables des

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

T. MAILLE

RG 10-09641

-7-

\*