

JUGEMENT

RG N° F 11/00176

SECTION Industrie

AFFAIRE

X

LE DÉFENSEUR DES DROITS -  
MISSION DE LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS ET POUR  
L'ÉGALITÉ  
contre

Y (SAS) VENANT AUX DROITS  
DE LA SOCIÉTÉ Z

MINUTE N° 91 / 2012

JUGEMENT DU  
28 Mars 2012

Qualification :  
Contradictoire  
premier ressort

Notification le : 29-3-2012

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée  
le :

à :

Audience publique du : 28 MARS 2012

Mademoiselle X

Extrait des Minutes  
du Conseil de  
de La Rochelle

DEMANDEUR : comparant en personne  
Assisté de Me Catherine PERRINEAU (Avocat au barreau de LA  
ROCHELLE)

LE DÉFENSEUR DES DROITS - MISSION DE LUTTE  
CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ  
11 Rue Saint-Georges  
75009 PARIS

PARTIE AUDITIONNÉE  
Représentée par Me Sylvie ROIRAND (Avocat au barreau de LA  
ROCHE SUR YON)

AUX DROITS DE LA SOCIÉTÉ Z

Y (SAS) VENANT

DÉFENDEUR : Comparant par Monsieur Patrick STEIN, Directeur  
assisté de Me Yves GUEVENOUX (Avocat au barreau de  
BORDEAUX)

- Composition du bureau de Jugement lors des débats

Monsieur Alain LACARRIÈRE, Président Conseiller (S)  
Monsieur Daniel DUPONT, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur Henri CONTRÉ, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Jean-François BÉNÉTEAU, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame Dominique TARD, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 11 Mai 2011
- Bureau de Conciliation du 08 Juin 2011
- Convocations envoyées le 12 Mai 2011
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 25 Janvier 2012
- Prononcé de la décision fixé à la date du 28 Mars 2012

Décision prononcée par Monsieur Alain LACARRIÈRE (S)  
Assisté(e) de Madame Dominique TARD, Greffier



Procédure, faits et Prétentions des Parties :

Le 11 octobre 2004, Mademoiselle X a été engagée sous contrat à durée indéterminée par la Société Z, devenue Y en qualité de Responsable Achat et Logistique, au coefficient 265, niveau 4, échelon B de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie.

Ce contrat prévoit une rémunération brute mensuelle de 1.850 € pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

Il prévoit également qu'à cette rémunération viendront s'ajouter un 13<sup>ème</sup> mois ainsi qu'une indemnité de transport nette de charges sociales de 6,53 € par jour travaillé.

Par courrier du 18 janvier 2006, Mademoiselle X annonce sa grossesse à son employeur.

De juin 2006 au 11 octobre 2006, Mademoiselle X attendant un enfant, s'absente dans le cadre de son congé maternité.

Par courrier du 18 août 2006, Mademoiselle X sollicite de son employeur un aménagement de ses horaires de travail.

C'est ainsi que le 30 octobre 2006, Mademoiselle X revient dans l'entreprise au titre d'un congé parental d'éducation à temps partiel à hauteur de 80 % d'un temps plein.

En novembre 2006, la Société Z est rachetée par le groupe Y

En janvier 2007, suite à l'application de la nouvelle grille de classification de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie, Mademoiselle X est positionnée acheteuse au coefficient 830.

Elle conserve ses missions et bénéficie d'une augmentation de salaire de 200 €.

En avril 2007, la direction du groupe Y procède à une réorganisation du service et recrute successivement au poste de responsable achat et approvisionnement, Monsieur A, Monsieur B jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2007.

Le 5 septembre 2007, Monsieur C est embauché définitivement au poste de responsable achat et approvisionnement au coefficient 910 de la nouvelle grille de classification.

Le 5 novembre 2007, Mademoiselle X saisit la HALDE d'une réclamation relative à la discrimination dont elle a fait l'objet dans son emploi, tant en matière d'embauche et d'évolution de carrière, qu'au regard de son sexe et de sa nouvelle situation de mère de famille.

Par courrier du 19 juin 2009, Mademoiselle présente sa démission et ayant trouvé un nouvel employeur, demande de pouvoir écourter son préavis.

La HALDE a interrogé l'employeur sur une volonté de trouver un terrain d'entente sans y parvenir.

Il est dans ces conditions que Mademoiselle a saisi le Conseil de Prud'hommes de LA ROCHELLE le 11 mai 2011.



La tentative de conciliation du 8 juin 2011 n'ayant pas abouti, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement à l'audience du 25 janvier 2012 où elle a été plaidée et mise en délibéré pour prononcé le 28 mars 2012.

En l'état de ses dernières écritures et prétentions précisées à la barre, Mademoiselle  
 X sollicite du Conseil de Prud'hommes de :

- Condamner la Société Y à lui verser la somme de 55.483 € au titre de rappel de salaire
- Condamner la Société Y à lui verser la somme de 5.548,30 € brut au titre des congés payés afférents
- Requalifier sa démission en prise d'acte de rupture du contrat de travail
- Condamner la Société Y à lui verser la somme de 60.000 € à titre de dommages et intérêts au titre de la rupture de son contrat de travail
- Condamner la Société Y au paiement d'une somme de 2.500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile
- Prononcer l'exécution provisoire du jugement.

En défense, la Société Y conclut :

- Dire et juger Mademoiselle X irrecevable et mal fondée en ses demandes, fins et conclusions
- Débouter Mademoiselle X de ses demandes, fins et conclusions
- Laisser à la charge de Mademoiselle X les dépens outre une indemnité de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Le défenseur des droits (successeur de la Halde) a présenté ses observations dans l'affaire opposant Mademoiselle X à la Société Y

**Motifs de la Décision :**

- Sur la différence de traitement entre Mademoiselle X et Monsieur

D

Attendu que Mademoiselle X a été embauchée en octobre 2004 en qualité de responsable achat et logistique avec un salaire mensuel de 1.850 €.

Qu'elle succède à Monsieur D, au poste de responsable achat et logistique, dont le salaire mensuel était de 2.200 €.

Attendu qu'il résulte de la jurisprudence que "l'employeur n'est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre hommes et femmes que pour un même travail ou pour un travail de valeur égale ..." (Cass. Soc. 26 juin 2008 ; D. 2008. AJ 2084).

Attendu que selon les dispositions de l'article L.3221-4 du Code du Travail précise :

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, 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 prouesses et de charge physique ou nerveuse ».



.../...

Attendu toutefois qu'une jurisprudence a établi que :

*« Les tâches confiées au salarié étaient plus larges que celles initialement confiées à Mlle R., dès lors, que, celui-ci pouvait être amené à effectuer des tâches ne rentrant pas dans la définition du poste de travail ... a constaté que les deux salariés n'avaient pas été placés dans une situation identique »* (Cass. soc. 13 mars 2002 n° 00-42536).

Attendu que selon les éléments mis à disposition du Conseil de Prud'hommes, il apparaît que Monsieur D nommé responsable achat en novembre 2003 (pièce 18), conserve sa fonction de chargé d'affaire ZTER (pièce 23), qu'il continue à assurer les achats pré-série (pièce 20), qu'il assure l'encadrement transversal de 30 personnes.

Attendu qu'il apparaît que Mademoiselle X ; n'occupait pas l'intégralité des fonctions de Monsieur D lors de son embauche dans l'entreprise.

Attendu qu'il ne peut être considéré que Mademoiselle X a occupé un emploi strictement identique à celui de Monsieur D

Le Conseil de Prud'hommes, au regard de ces éléments, considère qu'il n'existe pas de présomption de discrimination à l'égard de Mademoiselle X, à raison de son sexe, en matière de classification et de rémunération.

- Sur la refonte de la nouvelle grille de qualification dans la Convention Collective Nationale de la Plasturgie :

Attendu que l'intitulé et la classification de l'emploi de Mademoiselle X ont été changés en application de la refonte de la classification conventionnelle.

Attendu que conformément à la méthode d'évaluation prescrite par la Convention Collective, Mademoiselle X obtenait un score de 44 points correspondant au coefficient 830.

Attendu qu'à l'occasion de cette refonte de la classification, sa rémunération a été augmentée de 12 %.

Attendu qu'il ressort des dispositions de l'accord du 16 décembre 2004 de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie "*annexe 3 - f) - Notification du classement au salarié et droit de recours lors de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification ... Si un salarié est en désaccord avec le classement de son emploi, il peut recourir dans un délai de deux mois à compter de la notification, à la Commission Classification qui donnera un avis...* "

Attendu qu'il apparaît que Mademoiselle X ; n'a présenté aucune réclamation quant à l'attribution de sa nouvelle classification, alors que la note de service du 27 février 2007 lui en offrait également la possibilité.

Attendu que la refonte de la classification conventionnelle n'a entraîné aucune modification quant à l'emploi de Mademoiselle X, « que le présent système est exclusivement destiné à évaluer les emplois et non les personnes » CCN Plasturgie – Accord du 16 décembre 2004 – Préambule.



En conséquence, le Conseil de Prud'hommes ne peut considérer que Mademoiselle X ait fait l'objet d'un déclassé.

- Sur la différence de traitement entre Mademoiselle X et Monsieur

C

Attendu que Monsieur C a été embauché en septembre 2007 au poste de responsable du service achats et approvisionnements, statut cadre au coefficient 910, pour un salaire mensuel de 4.000 €.

Attendu que dans l'attente de l'arrivée de Monsieur C le poste de responsable achats créé en avril 2007, a été pourvu brièvement par Monsieur A qui a démissionné après un mois de collaboration, puis pendant 3 mois par Monsieur B dans le cadre d'une convention de délégation avec E

Attendu que le poste de responsable achats créé en 2007 impliquait un périmètre et des compétences différents : direction d'un service se composant au minimum de 4 personnes, membre du comité de direction, animation de projets transversaux par délégation du Directeur Général nécessitant une bonne maîtrise de l'anglais professionnel.

Attendu que ces spécificités ressortent de la fiche de poste établie lors de la fonction de responsable des achats en avril 2007.

Attendu que le poste de responsable achats et approvisionnement ne peut être confondu avec celui occupé par Mademoiselle X

Attendu qu'au vu des éléments fournis, il apparaît que la différence de profil entre Mademoiselle X et Monsieur C justifie la différence de rémunération.

Attendu que la jurisprudence précise : « Des salariés ne sauraient revendiquer, en vertu du principe à travail égal salaire égal, une rémunération identique à celle d'un collègue alors que le salaire de ce dernier tient compte de l'expérience professionnelle acquise au service de précédent employeurs » (Cass. Soc. 15 novembre 2006 – n° 2633. Cass. Soc. 24 janvier 2004).

Dans ces conditions, le Conseil de Prud'hommes considère que la différence de traitement basé sur l'expérience professionnelle constitue un critère objectif suffisant pour rejeter la demande de Mademoiselle qui sera déboutée de sa demande de rappel de salaires et congés payés afférents.

- Sur la prise d'acte de rupture du contrat de travail :

Attendu que la jurisprudence établit : « Lorsque qu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à l'employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit d'une démission » (Cass. Soc. 25 juin 2003, n° 01-42679) et « Le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans ses écrits » (Cass. Soc. 21 juin 2009).

Attendu que la Cour de Cassation a été amenée à préciser les caractéristiques que les manquements de l'employeur doivent nécessairement revêtir pour considérer que la rupture est imputable à l'employeur et que désormais, elle estime que la justification de la prise d'acte doit résider dans l'impossibilité de poursuivre les relations de travail.

Que la prise d'acte ne permet au salarié de rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur qu'en cas de « manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail » (Cass. Soc., 30 mars 2010).



Le Conseil de Prud'hommes relève que dans sa lettre de démission, Mademoiselle n'impute aucunement à son employeur la rupture de son contrat de travail et aucun comportement fautif.

.../...

Que la lettre de démission de Mademoiselle X \_\_\_\_\_ matérialise une volonté de démissionner « ... pour des raisons personnelles, j'ai décidé de quitter le poste d'acheteur que j'occupe dans votre entreprise depuis bientôt 5 ans ... j'ai trouvé un nouveau poste et mon nouvel employeur souhaite que je sois disponible au plus tôt ... ».

En conséquence, le moyen n'étant pas fondé, le Conseil de Prud'hommes déboutera Mademoiselle X \_\_\_\_\_ de sa demande au titre de la requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail et de sa demande de dommages et intérêts afférentes.

- Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :

Pour tenir compte de l'équité entre les parties, le Conseil de Prud'hommes dira qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.

Sur les observations du défenseur des droits :

Attendu que par un arrêt du 2 juin 2010, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation consacre la légitimité de la Halde à présenter ses observations devant les juridictions lors d'un contentieux en discrimination.

L'arrêt ajoute que les dispositions précitées, qui permettent à la Halde de demander à être entendue par les juridictions, sans attendre d'y être invitée par le juge, ne sont pas contraires à l'article 13 de la directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000, qui distingue le rôle des organismes chargés d'apporter aux victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure.

Toutefois, la Cour de Cassation précise que la loi n'a pas donné pour autant à la Halde la qualité de partie au procès.

Le défenseur des droits (successeur de la Halde) a présenté ses observations dans l'affaire opposant Mademoiselle X \_\_\_\_\_ à la Société Y \_\_\_\_\_

**PAR CES MOTIFS :**

Le Conseil de Prud'hommes de La Rochelle statuant en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

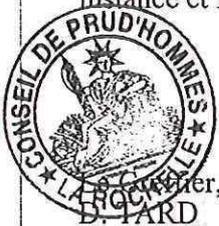
- Dit et juge Mademoiselle X \_\_\_\_\_ irrecevable et mal fondée en ses demandes, fins et conclusions.

- Déboute Mademoiselle X \_\_\_\_\_ de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

- Déboute le défendeur de sa demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

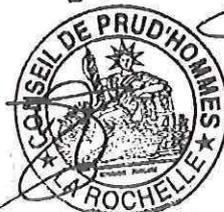
- Condamne Mademoiselle X \_\_\_\_\_ aux entiers dépens de la présente instance et frais d'exécution.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique du 28 mars 2012.



*[Signature]*  
D. TARD

6  
29 MARS 2012  
à Rochelle



Le Président,  
A. LACARRIÈRE

*[Signature]*