

JUGEMENT
contradictoire et en premier ressort

BP

SECTION
Encadrement chambre 1

RG N° F 06/01631

Notification le : **01 JUIL 2010**

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Prononcé à l'audience publique du 23 Juin 2010

Composition de la formation lors des débats :

Mme Véronique POREAU, Président Juge départiteur

assistée de Madame PACANOWSKI, Greffière en chef

ENTRE

M. 

Assisté de Me Roland ZERAH (Avocat au barreau de PARIS)

LA HALDE (INTERVENANTE VOLONTAIRE)

Monsieur Louis Schweitzer

11 rue Saint Georges

75009 PARIS

Ni comparant ni représenté

DEMANDEURS

ET



en la personne de son représentant légal

Représenté par Me Michel SEPTIER (Avocat au barreau de
PARIS)

DEFENDEUR

Expédition revêtue de la
formule exécutoire

délivrée :

le :

à :

PROCÉDURE

-Vu le jugement en date du 17/11/2008 dont la teneur suit : "reçoit la HALDE en ses observations ;

Dit que Monsieur X apporte des éléments de nature à accréditer une discrimination, un harcèlement moral, et l'absence de fourniture de moyens d'adaptation au poste.

Avant dire droit, désigne Monsieur Z (tél : 01.60.63.20.15) en qualité d'expert avec mission, dans le respect des articles 263 et suivants du Code de procédure civile, de se rendre dans l'entreprise, d'entendre les parties et tous sachants, se faire remettre tous documents, procéder à toutes investigations aux fins de :

-examiner l'origine et l'évolution des difficultés de Monsieur X
-réunir toutes informations sur la situation de Monsieur X au quotidien dans la société

-déterminer comment s'effectue la répartition des clients aux chargés d'affaire et les moyens donnés pour l'accomplissement de leur travail

-rechercher s'il existe et a existé une discrimination au préjudice de Monsieur X notamment par attribution de ses dossiers et préférences données à d'autres personnes, éventuellement plus jeunes, établissement de devis tardifs ou excessifs

-vérifier les objectifs fixés; s'ils étaient réalisables par rapport à ceux de ses collègues ; au regard de sa situation personnelle, des moyens donnés

-voir s'il y a eu rétrogradation de fait par rapport à ses collègues et sa situation antérieure, lors de l'introduction des intitulés de "chargé d'affaire" puis "chargé d'affaire junior" et ses connaissances financières ou autres

-fournir tous éléments d'information et éventuellement de calcul utiles sur les préjudices subis

-rechercher toute solution ou conciliation éventuelle possible avec les intéressés en vue d'une adaptation à son poste ou d'un reclassement du salarié dans un autre poste, permettant la poursuite du contrat de travail dans des conditions acceptables.

Dit que chaque partie consignera au greffe la somme de 1500 € avant le 19 janvier 2009 à valoir sur les honoraires de l'expert, le Conseil de Prud'hommes se réservant d'apprécier la charge ou répartition de tous compléments de consignation qui seraient nécessaires et, en cas de difficulté de consignation imputable au défendeur, l'augmentation éventuelle de la provision ci-dessous ;

Condamne la société Y à verser à Monsieur X une provision de 32.000€ (trente-deux mille euros) ;

Dit que l'expert déposera son rapport dans les 6 mois de sa saisine et en adressera copie à chacune des parties ;

Ordonne l'exécution provisoire nonobstant appel tant pour l'exécution de l'expertise que le versement de la provision ;

Renvoie les parties à l'audience du lundi 15 juin 2009 à 10h30, chambre 3 ;

Dit que la notification de la présente décision vaut convocation des partis à l'audience ci-dessus indiquée ;

Réserve les dépens".

Rapport d'expertise déposée le 12/04/10

- Débats à l'audience de départage du 17 Mai 2010 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé .

DEMANDES PRESENTEES AU DERNIER ETAT DE LA PROCEDURE

Demande principale

Chefs de la demande

- Rappel de salaires 200 558,18 €
- Dommages et intérêts pour discrimination syndicale 30 000,00 €
- Dommages et intérêts pour préjudice moral 150 000,00 €
- Heures supplémentaires 126 999,00 €
- Dommages et intérêts pour travail dissimulé 30 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 4 000,00 €
- Exécution provisoire
-

Demande présentée en défense

Demande reconventionnelle

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €

EXPOSÉ DU LITIGE

Vu le jugement du 17/11/08 auquel il est référé ;

Postérieurement est intervenu un jugement du tribunal administratif annulant la décision ministérielle du 29/8/05 mais disant n'y avoir lieu à annulation de la décision de l'inspection du travail du 22/2/05.

Vu le rapport d'expertise aux termes duquel:

- de nombreuses auditions ont été effectuées ;
- Monsieur X est le salarié de l'entreprise au coefficient 400 percevant le salaire le plus bas de la société, sans être inférieur au minimum conventionnel garanti ;
- étant le plus ancien, il est rémunéré de manière très inférieure aux autres chargés de l'affaire de la société en ce qui concerne le salaire fixe, la différence s'accroissant avec le variable ;
- à l'origine les difficultés remontent à la reprise de la société par la société Y qui a modifié ses fonctions, lui donnant des tâches nouvelles, sans formation ni adaptation, avec cession d'une partie de sa clientèle à ses collègues chargés d'affaires; il n'a en contrepartie bénéficié d'aucune information commerciale et d'aucune répartition de clientèle, même lors des départs ultérieurs d'autres chargés d'affaire, alors que le turn over était conséquent ;
- la plupart des auditions mettent en avant l'isolement et le discrédit de Monsieur X dans l'entreprise auquel a contribué sa hiérarchie ;
- par rapport à son collègue M. A d'ancienneté comparable, la perte de salaire est de 205.106 € ;
- aucune solution ou conciliation n'a été possible malgré le changement de direction intervenu et un bilan de compétence en 2009.

Les parties ont été invitées à s'expliquer sur le moyen de droit soulevé d'office de requalification de la demande de rappel de salaire en dommages et intérêts pour perte de salaire.

Au soutien de ses demandes, Monsieur X fait valoir que les faits établis sont constitutifs d'un harcèlement et d'une discrimination syndicale; que la situation perdure et qu'il a subi une perte financière conséquente.

La société Y expose que le jugement du 17/11/08 est frappé d'appel; elle conteste harcèlement moral et discrimination; l'un des témoins de Monsieur X M. B, a été licencié pour faute grave ; M a détourné le véhicule d'entreprise à des fins personnelles et ne s'est jamais donné les moyens de passer senior; il a reçu des formations comme ses collègues et dispose des mêmes moyens; il est le seul à ne rien faire, sa vision de sa fonction de cadre commercial consistant à attendre qu'on lui apporte le travail à exécuter, se mettant lui-même à l'écart et passant son temps à monter son dossier personnel.

La Halde a écrit n'avoir pas de nouvelles observations à formuler.

En application de l'article 455 du CPC, il est référé aux conclusions des parties pour plus ample développement.

MOTIVATION:

Les auditions multiples effectuées par l'expert, les documents produits, dont bulletins de paye comparatifs, n'ont fait que confirmer l'analyse ayant donné lieu au jugement du 17/11/08.

A l'origine figure une réorganisation préjudiciable à Monsieur X en 1998-1999. Ainsi M C fait 35 à 40% de son chiffre d'affaire avec la Défense Nationale, ancien client de Monsieur X

Loin de remédier à la situation de perte de portefeuille dans laquelle s'est trouvée Monsieur X, aucune aide ne lui a été apportée alors qu'une jeune collègue Mme D a bénéficié notoirement de prospects et d'un favoritisme ostentatoire de par ses liens amicaux avec sa supérieure (attestation et montée spectaculaire du salaire de Mme D, p121 du rapport d'expertise); sa situation est restée inchangée après le départ de ses collègues, son supérieur M. E ne lui ayant pas attribué de clients significatifs, même en 2009, après le départ de Mme F

Monsieur X a fait l'objet pendant plusieurs années de mesures particulièrement vexatoires telles que la qualification en 2002 de chargé d'affaire "junior" avec attribution de voiture de service et non de fonction, une filature par un détective privé reconnue par un directeur M. F p90 du rapport), l'isolement pendant 3 ans jusqu'en 2005 dans une sorte de débarras, la volonté exprimée par le directeur F de le "tuer", sa présentation aux nouveaux arrivants comme "malsain", "nuisible", à éviter, les consignes données de ne pas lui parler et le garder à l'écart (selon auditions concordantes); le fait que son supérieur direct E s'en soit amusé, effectuant un photomontage le ridiculisant; enfin les vaines tentatives de licenciement depuis 2005 se heurtant à sa qualité de salarié protégé, Monsieur X persistant quand d'autres personnes mises en difficulté seraient parties ...

La bonne volonté actuelle manifestée par le nouveau président, ayant connu Monsieur X autrefois, n'a pas à ce jour permis de solutionner un cas aussi lourd au regard de la réputation créée à Monsieur X de ce qu'il côtoie des personnes ayant participé ou assisté à la perpétuation de son isolement. Seule une intervention active volontaire de l'entreprise par affectation de clientèle ou un reclassement de Monsieur X dans un autre service ou une autre entité pourraient y remédier, ce qui suppose d'une part une forte implication de l'entreprise en ce sens, qui semble faire défaut d'autre part la collaboration de l'intéressé.

Cette situation est constitutive d'un harcèlement moral caractérisé et persistant, justifiant l'allocation à ce titre, au regard de sa durée, d'une somme de 50.000€.

Si l'origine des premières difficultés est antérieure à l'existence des mandats syndicaux, leur exercice n'en a pas été facilité, étant mis en position difficile par rapport aux salariés dont il représente les intérêts et sa situation ayant été en s'aggravant notablement. Il sera alloué à Monsieur X la somme de 10.000€ au titre de la discrimination syndicale.

Il ne peut être pris pour acquis que Monsieur X devrait obligatoirement avoir le même salaire que son collègue M. A qui est donné comme le plus performant de l'entreprise (58.000€ en 2008).

Il appert seulement que le traitement défavorable qu'il a subi a engendré une perte de chance de réaliser un salaire variable convenable et d'évoluer dans l'entreprise.

Le salaire annuel brut de Monsieur X de l'ordre de 50.000€ en 1997 a chuté régulièrement avec une baisse particulière en 2004, pour ne quasiment plus remonter. Il était de 41.998€ en 2001, 32.080€ en 2004, 33.153€ en 2008 (expertise, p.120).

Cette situation est isolée par rapport aux salaires des autres chargés d'affaire dégageant en général des salaires de plus de 50.000€.

Il lui sera alloué la somme de 100.000€ de dommages et intérêts à ce titre.

Monsieur X ne justifie nullement que sa situation dénoncée de sous emploi et mise à l'écart le contraigne à effectuer des heures supplémentaires .

Il est convenable de fixer à 2000€ la participation du défendeur aux frais engagés par Monsieur X sur le fondement de l'article 700 du CPC.

L'exécution provisoire partielle est nécessaire au regard de l'importance particulière et de la persistance du préjudice subi et compatible avec la nature indemnitaire des sommes allouées non assorties de l'exécution provisoire de droit (article 515 du CPC).

PAR CES MOTIFS:

Le Conseil, présidé par le Juge Départemental, assisté de Madame PACANOWSKI, Greffière en chef, statuant seul en l'absence de conseiller présent, publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

Condamne la société Y à payer à Monsieur X les sommes suivantes:

-50.000 € (cinquante mille euros) de dommages et intérêts pour harcèlement moral

-10.000 € (dix mille euros) de dommages et intérêts pour discrimination syndicale

-100.000 € (cent mille euros) de dommages et intérêts pour perte de salaire et chance d'évolution professionnelle consécutive à cette situation

-2000 € (deux mille euros) sur le fondement de l'article 700 du CPC ;

dont à déduire la provision précédemment allouée, sur justification du paiement ;

Ordonne l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du CPC à hauteur du paiement de 100.000 €.

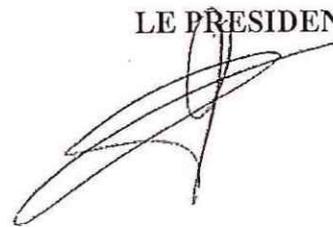
Rejette toutes autres demandes plus amples ou contraires ;

Condamne la société Y aux dépens, dont frais taxés d'expertise.

LE GREFFIER,



LE PRESIDENT,



COPIE CERTIFIEE CONFORME
Le Greffier en Chef

