CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
27 Rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

SECTION
Encadrement chambre 5

JR

N° RG F 17/07317

NOTIFICATION par
LR/AR du : 30 OCT. 2018

Délivrée
au demandeur le :

au défendeur le :

COPIE EXÉCUTOIRE
délivrée à :

le :

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.
au S.G.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Contradictoire en premier ressort

Prononcé à l'audience du **25 octobre 2018** par Madame Brigitte FOURGEREAU, Présidente, assistée de Madame Justine ROUVIER, Greffière.

Débats à l'audience du **06 septembre 2018**

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

Madame Brigitte FOURGEREAU, Président Conseiller (S)
Monsieur Farid DERRAZ, Assesseur Conseiller (S)
Madame Françoise MORIN, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Philippe FORT, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Justine ROUVIER, Greffière

ENTRE

Mme X
Née le
Lieu de naissance :

Assistée de Me Charles ROUSSELOT P0525 (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

Y **SAS**

Représentée par Me Marion PAOLETTI B1019 (Avocat au barreau de PARIS) substituant Me Sophie BOURGUIGNON J095 (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

ET

LE DEFENSEUR DES DROITS
TSA 90716
75334 PARIS CEDEX 07
Représenté par Me Laëtitia BRAHAMI (Avocat au barreau de PARIS)

PARTIE INTERVENANTE

PROCÉDURE

Saisine du Conseil le 15 septembre 2017, section encadrement.

Convocation de la partie défenderesse à l'audience de conciliation du 28 novembre 2017, par lettre recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 22 septembre 2017.

En l'absence de conciliation, les parties ont été renvoyées devant le bureau de jugement du 06 septembre 2018.

Par décision du 26 juillet 2018 (n°2018-207), le Défenseur des droits, saisi par Madame X a décidé de présenter des observations devant le Conseil de Prud'hommes de Paris, saisi du litige.

Débats à l'audience de jugement du 06 septembre 2018.

A l'audience, les conseils des parties demanderesse et défenderesse ont déposé des conclusions visées par le greffe.

A l'audience, le conseil du Défenseur des droits à déposé la décision du Défenseur des droits n°2018-207, accompagnée de pièces et à formulé des observations à la barre.

Les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

CHEFS DE LA DEMANDE

- Dire et juger que Madame X a été victime de discrimination
- Prononcer la réintégration de Madame X dans son emploi de Directrice du Service Audit ou, à défaut, dans un emploi équivalent
- Condamner Y à verser à Madame X les sommes suivantes :
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par les faits de discrimination ..... 40 000,00 €
- Rappel de salaire ..... 19 741,73 € Brut
- Rappel de 13ème mois ..... 1 645,14 € Brut
- Rappel avantage véhicule ..... 2 837,95 € Brut
- Intéressement ..... 546,63 € Brut
- Participation ..... 42,91 € Brut
- Article 700 du Code de procédure civile ..... 3 000,00 €
- Dépens
- Intérêts au taux légal
- Capitalisation des intérêts
- Exécution provisoire article 515 du Code de procédure civile

Y **SAS, partie défenderesse**

Demandes reconventionnelles

- Rejeter l'ensemble des demandes, fins et conclusions de Madame X
- Exécution déloyale du contrat de travail ..... 100,00 €
- Article 700 du Code de procédure civile ..... 3 000,00 €
- Dépens

* *
*

LES FAITS

Madame X a été engagée par la société Y suivant contrat à durée indéterminée à compter du 14 octobre 2013 en qualité de Directrice du Service Audit, statut cadre de niveau VIII coefficient C30.

La rémunération de Madame X s'élève à 82.300 euros bruts annuels et elle bénéficie d'une voiture de fonction et d'un portable professionnel.

La convention collective nationale applicable est celle des Machines et matériel agricoles, matériels de travaux publics, bâtiment et manutention, motoculture de plaisance, jardins et espaces verts (IDCC 1404).

Madame X a été en congé maternité du 22 octobre 2015 au 17 février 2016, en arrêt maladie du 18 février au 17 mars 2016 puis en congé parental du 18 mars au 16 juin 2016.

Madame X a signé un avenant à son contrat de travail le 25 octobre 2016 en qualité de contrôleur de gestion, niveau VII, coefficient C20 avec un salaire de 75.400 euros bruts annuels.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 5 septembre 2017, Madame X a été convoquée à un entretien préalable fixé au 15 septembre, en vue d'un éventuel licenciement.

Madame X a adressé une déclaration d'accident de travail le 12 septembre 2017 et a été placée en arrêt maladie pour cause professionnelle, suspendant la procédure de licenciement.

La procédure de reconnaissance de maladie professionnelle est en cours d'instruction par le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Madame X a saisi le Conseil de Paris le 15 septembre 2017 aux fins d'obtenir les demandes exposées ci-avant.

LES PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

En demande : Madame X assistée par Maître ROUSSELOT Charles, substituant Maître SAINT SÉRNIN Thibault, fait valoir à la barre et par voie de conclusions ce qui suit :

A son retour de maternité, la Société Y lui a proposé un poste de contrôleur de gestion, avec une baisse significative de rémunération, perte de véhicule de fonction et perte de ses prérogatives managériales, estimant que son statut de jeune mère célibataire était incompatible avec son poste de Directrice du Service Audit.

Monsieur Z et Monsieur A lui ont mis la pression pour qu'elle signe son avenant pour le changement de poste lui précisant qu'elle ne pourrait pas assurer les déplacements demandés au poste de Directrice du Service Audit.
Il faut savoir cependant que les déplacements n'ont pas été assurés pendant toutes son absence en congé maternité et parental.

Après avoir saisi le défenseur des droits le 26 octobre 2016 et ne pouvant se permettre de perdre son emploi, elle signa son avenant pour une prise de poste le 1er novembre 2016. Cependant dans les faits la prise de poste a été faite le 22 juillet 2016.

Le processus de discrimination s'est poursuivi suite à sa saisine du défenseur des droits comme en atteste Madame B . Les brimades, les humiliations n'ont pas cessé. Elle a fait l'objet d'un entretien d'évaluation négatif au cours de l'été 2017.

Elle sollicite la réintégration à son poste de Directrice Service Audit ou un emploi équivalent.

En défense : La société Y est représentée par Maître PAOLETTI Marion substituant Maître BOURGUIGON Sophie qui, à la barre et par voie de conclusions s'est opposé à l'ensemble des demandes et a soutenu que :

Madame X ne démontre pas la discrimination dont elle dit avoir été victime.
Au contraire, les échanges qu'elle a eu avec le défenseur des droits confirme son souhait de ne pas reprendre son poste de directeur du service audit mais uniquement les avantages financiers y afférents. D'ailleurs sa demande de réintégration n'était pas dans ses demandes initiales.

Elle ne souhaitait pas effectuer de déplacements réguliers, à son retour de congé parental et désirait évoluer vers un poste plus sédentaire.
Son refus de ne pas faire de déplacements alors que cela fait partie de son poste de Directrice du Service Audit aurait pu conduire à un licenciement de la part de la société Y. Cependant cette dernière a préféré proposer un autre poste à Madame X afin de garder sa salariée dans ses effectifs.

A aucun moment, elle a subi de pressions pour signer son avenant puisqu'elle en a négocié les termes sur la fréquence des déplacements et le montant de la rémunération et qu'elle bénéficie d'une situation plus favorable que ses collègues du même service.

La société Y n'est pas responsable de l'insatisfaction de Madame X sur son nouveau poste et n'a pas fait preuve de discrimination à son égard. Elle ne pouvait maintenir cependant les avantages du précédent poste au regard de ses nouveaux collègues.

Par ailleurs, les attestations produites au débat démontrent que l'environnement de travail et notamment l'attitude de Monsieur Z n'étaient pas discriminatoires envers Madame X

Enfin, la société Y a répondu aux sollicitations du défenseurs des droits dès la prise de contact avec celui-ci soit en février 2017.

La procédure disciplinaire envers Madame X a été initiée suite aux différentes plaintes de sa hiérarchie concernant son attitude et non en réponse à sa dénonciation aux défenseurs des droits. D'ailleurs, suite à la déclaration d'accident de travail, la procédure a été abandonnée.

Madame X devra être déboutée de l'ensemble de ses demandes. Ayant accepté un nouveau poste, elle ne peut solliciter les avantages attachés à son ancien poste.

Le défenseur des droits représentée par Maître BRAHAMI Laëtitia qui, à la barre a soutenu que :

Le défenseur des droits a été saisi le 26 octobre 2016 au lendemain de la signature de l'avenant par Madame X

Le constat du défenseur des droits s'appuie sur les éléments communiqués par les deux parties lors de l'instruction qu'elle a engagée en mai 2017 suite à l'échec de la tentative de règlement amiable.

Il ressort de ce constat :

- Que la société Y n'apporte pas la preuve que que sa décision de modifier le contrat de travail de Madame X à son retour parental est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en lien avec son état de grossesse, son sexe et sa situation de famille.

- Que Madame X n'a pas retrouvé son poste à son retour de congé parental en violation de l'article L.1225-25 du Code du travail.

- Que la rétrogradation de Madame X constitue une discrimination en lien avec son état de grossesse, son sexe, et sa situation de famille prohibée par les articles L.1132-1 et suivant du Code du travail et la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ouvrant droit à réparation intégrale en application de l'article L.1134-5 du Code du travail.

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.

EN DROIT

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi a prononcé, le 25 octobre 2018, le jugement suivant :

Vu les pièces versées aux débats par les parties ;

Vu les dispositions de l'article L.1232-1 du Code du travail ;

Sur la demande de réintégration et de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par les faits de discrimination

Attendu que suivant l'article L.1132.1 du Code du travail « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] notamment en matière de rémunération, [...] de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse,* » ;

Qu'aux termes de l'article L.1142-1 du Code du travail « *nul ne peut [...] prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.* » ;

Attendu que l'article L.1134-1 du Code du travail précise que « *lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, [...] le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination 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.*
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 la concomitance entre la connaissance par un employeur d'un élément en lien avec l'un des critères de discrimination (état de grossesse ; survenance d'une maladie, mandat syndical...), et la survenance de mesures défavorables à l'encontre d'un salarié constitue un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination ;

Attendu que les entretiens d'évaluations annuelles de Madame X depuis son embauche démontrent que la relation de travail se déroulait de manière très satisfaisante pour les deux parties et qu'aucune difficulté, qu'elle soit d'ordre personnel, professionnel ou économique n'est à déplorer avant le congé maternité de la salariée ;

Que Madame X dénonce avoir rencontré des difficultés à compter de son absence dans le cadre de son congé maternité, puis à son retour en juin 2016, la conduisant à saisir le Défenseur des droits en octobre 2016 puis le Conseil de prud'hommes en septembre 2017, et à être placée en arrêt de travail à compter de septembre 2017 ;

Que cette chronologie est de nature à laisser supposer qu'il existe un lien entre la dégradation des conditions de travail de Madame X et son état de grossesse, son sexe et/ou sa situation de famille ;

Attendu que suivant l'article L.1225-25 du Code du travail, « *A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente* » ;

Que l'article L.1225-55 du même code indique « *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 le fait pour une salariée de ne pas retrouver son emploi ou un emploi équivalent à son retour de congé maternité ou de congé parental est constitutif d'une discrimination fondée sur l'état de grossesse et le sexe ;

Que de plus la salariée doit en priorité retrouver en priorité son emploi précédent, ce n'est qu'en cas d'indisponibilité que l'employeur peut lui proposer un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, l'employeur devant alors justifier d'une nécessité de modifier les fonctions de l'intéressée ;

Attendu que la société Y indique qu'une discussion sur l'évolution possible de Madame X à un autre poste au sein de la société a été initiée entre les parties à la demande de la salariée et verse au débat l'attestation de Monsieur Z pour le confirmer ;

Qu'elle verse également l'attestation de Monsieur A directeur administratif et financier, qui évoque l'entretien du 16 juin 2016 où il a abordé avec Madame X l'opportunité d'un poste de contrôleur de gestion et l'attestation de Monsieur C , responsable ressources humaines qui affirme avoir eu pour instruction de préparer pour fin juillet un avenant pour la salariée ;

Que cependant, ces attestations ne permettent pas de démontrer de manière objective que Madame X aurait été à l'initiative de son changement de poste mais démontrent que la société n'envisageait pas de réintégrer Madame X dans ses fonctions initiales « *Nous avons évoqué les pistes possibles et sommes arrivés rapidement à la conclusion qu'elle aurait du mal à rester à son poste de Directeur de l'Audit et qu'il serait mieux de trouver un poste sédentaire et sur lesquels les déplacements éventuels pouvaient être planifiés à l'avance* » ;

Que de plus, le commentaire de la salariée dans son entretien d'évaluation de l'année 2016 confirme son opposition à ce changement de poste « [...] *à mon retour de congé maternité, il m'a été imposé une rétrogradation au poste de contrôleur de gestion avec père de salaire* [...] », tout comme son mail du 5 septembre 2016 adressé au Responsable des Ressources Humaines où elle relate la visite informelle de Monsieur Z où ce dernier lui a évoqué l'éventualité d'une évolution professionnelle au regard de son nouveau statut de maman qui implique moins de disponibilité ;

Attendu que la société Y indique que Madame X a signé son avenant en toute de cause acceptant ainsi la nouvelle qualification et la rémunération correspondante ;

Mais attendu que Madame X a saisi le défenseur des droits le même jour que la signature de l'avenant, cet argument est peu probant ;

Attendu que le dépôt de plainte du 15 septembre 2016 relatif à au vol de son sac à main dans l'open space du service de contrôle de gestion au 6ème étage des locaux de la société Y confirme que Madame X exerçait les fonctions de contrôleurs de gestion avant la signature de l'avenant ;

Attendu que la société Y met en avant que même si le poste de la salariée était toujours disponible, Madame X ne voulait pas assumer les déplacements inhérents à son ancienne fonction ;

Que de plus, la société indique que Madame X n'aurait pas pu assurer tous les déplacements obligatoires de la fonction de directeur de l'audit interne avec sa situation personnelle, sachant qu'elle ne le faisait pas déjà suffisamment avant son congé maternité ;

Mais attendu qu'il ressort des pièces de la société Y qu'aucun audit n'a été réalisé sur l'année 2016 par Monsieur D qui a assuré l'intérim au poste de Directeur de l'audit interne ;

Que de plus le remplaçant de Madame X n'a été recruté qu'à compter du 3 juillet 2017, soit 1 an après le retour de la salariée ;

Qu'ainsi l'argument de l'augmentation des déplacements de la directrice service Audit n'est pas fondé ;

Que le seul motif de la rétrogradation Madame X est son nouveau statut de mère de famille ;

Qu'enfin, la société ne démontre pas que le poste proposé à Madame X son retour de congé maternité constitue un emploi similaire au sens de l'article L.1225-5 du Code du travail ;

Qu'en effet, le poste de contrôleur de gestion est sans équivalent avec le poste de Directrice Service Audit aussi bien en termes de classification que de rémunération ou de responsabilités ;

Que l'avenant du 25 octobre 2016 fait mention d'un coefficient C20 qui correspond à une baisse de rémunération de 8,4 % par rapport à la fonction précédente, sans compter la perte du véhicule et des fonctions managériales ;

Pour finir, l'article L.1132-3 précise « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L.1132-1 et L.1132-2 ou pour les avoir relatés* » ;

Que comme en matière de harcèlement moral, le salarié qui relate des faits de discrimination ne peut être licencié pour ce motif, sauf à démontrer qu'il était de mauvaise foi ;

Qu'en l'absence de preuve de la mauvaise foi du salarié, la sanction est la nullité du licenciement, par application des dispositions de l'article L.1132- 4 du Code du travail ;

Attendu que Madame X a saisi le défenseur des droits en octobre 2016 et a subi des mesures défavorables à compter de cette date : compte rendu de l'entretien annuel défavorable, deux courriels de reproches du 9 août 2017 et la procédure de licenciement initié le 5 septembre 2017 ;

Attendu que les deux éléments produits par la société Y à savoir le courriel du 24 août 2017 de Monsieur E , supérieur hiérarchique de Madame X qui résume les faits reprochés à la salariée perturbant le service et l'attestation du 1er septembre 2017 de Monsieur F directeur financier qui indique avoir dû à 2 reprises en 1 an, s'entretenir avec la salarié sur son comportement, sont postérieurs au courrier d'instruction du défenseur des droits datés du 8 juin 2017 et précèdent la convocation préalable à licenciement ;

Attendu que la rétrogradation de Madame X constitue une discrimination en lien avec son état de grossesse, son sexe et sa situation de famille prohibée par mes articles L.1132-1 et suivant du Code du travail et la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ouvrant droit à réparation intégrale par application de l'article L.1134-5 du Code du travail ;

En conséquence, le Conseil dit le licenciement nul, prononce la réintégration de Madame X à son poste de Directrice Service Audit ou emploi équivalent et condamne la société Y à lui verser la somme de 40.000 euros en réparation du préjudice causé par les faits de discrimination.

Sur la demande de rappel de salaire, de 13ème mois, d'avantage véhicule, d'intéressement et de participation

Attendu que la nullité a pour objectif de replacer les parties dans l'état où elle se trouvaient avant les faits de discriminations ;

Attendu que depuis le 1er novembre 2016, Madame X ne perçoit plus qu'un salaire de 5.800 euros bruts revalorisé de 1% à 5.858 euros en mars 2017 ;

Qu'elle ne perçoit plus l'avantage véhicule ;

Que depuis la mi-mars 2018, le maintien de son salaire ne correspond plus qu'à 80 % de son salaire brut ;

Qu'elle a subi un écart sur le montant de son intéressement et de sa participation 2016 et 2017 ;

En conséquence, le Conseil condamne la société Y à verser à Madame X , la somme de 19.41,73 euros à titre de rappel de salaire, 1.645,14 euros à titre de rappel de 13ème mois, 2.837,95 euros à titre de rappel avantage véhicule, 546,63 euros à titre de rappel d'intéressement et 42.91 euros à titre de rappel de participation.

Sur la demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, formulée tant en demande qu'en défense

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame X la totalité des frais qu'elle a dû exposer dans la présente instance ;

En conséquence, la société Y lui versera la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et sera débouté de sa demande à ce titre.

Sur la demande d'exécution provisoire au titre de l'article 515 du Code de procédure civile

Attendu qu'en application des dispositions de l'article R.1 454-28 du Code du travail les sommes constituant des rappels de salaires bénéficieront de l'exécution provisoire de droit dans la limite de 9 mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire fixée à 6.441,95 euros ;

Attendu que la situation personnelle et professionnelle de Madame justifie le prononcé de l'exécution provisoire pour le surplus ;

Conformément aux dispositions de l'article 696 du Code de procédure civile, la Société supportera les éventuels dépens de la présente instance.

Sur les intérêts

Conformément aux dispositions de l'article 1 231-7 du Code civil, les condamnations à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation en bureau de conciliation et celles à caractère indemnitaire, à compter de la présente décision.

Conformément à l'article 1 343-2 du Code civil, les intérêts dus pour une année entière se capitaliseront.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil statuant publiquement, après en avoir délibéré conformément à la loi, par jugement contradictoire en premier ressort :

Prononce la réintégration de Madame X dans son emploi de Directrice du Service Audit ou à défaut dans un emploi équivalent ;

Condamne la SAS Y à verser à Madame X les sommes suivantes :

19 741,73 € à titre de rappel de salaire ;
1 645,14 € à titre de rappel de 13ème mois ;
2 837,95 € à titre de rappel avantage véhicule ;
546,63 € à titre d'intéressement ;
42,91 € à titre de participation ;

Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation, le 22 septembre 2017 ;

Rappelle qu'en vertu de l'article R.1454-28 du Code du travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire ;

40 000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination ;

Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement ;

3 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Ordonne l'exécution provisoire du jugement au titre de l'article 515 du Code de procédure civile ;

Ordonne la capitalisation des intérêts ;

Déboute la SAS X de sa demande reconventionnelle et de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Condamne la SAS X aux dépens.

LA GREFFIÈRE,
Justine ROUVIER

LA PRÉSIDENTE,
Brigitte FOURGEREAU