CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE MONTPELLIER
Place de la Canourgue - CS 19528
34960 MONTPELLIER cedex 2

RG N° F 06/01812

SECTION Encadrement

AFFAIRE
X **Dit** Y

contre
SARL Z

MINUTE N° 151

JUGEMENT DU
09 Juin 2008

Qualification : Contradictoire

Premier ressort

Prononcé prévu le :

09 Juin 2008

Prorogé au :

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT

Audience du : 09 Juin 2008

Monsieur X
connu sous le nom de Y

Assisté de Me Luc KIRKYACHARIAN (Avocat au barreau de MONTPELLIER)

DEMANDEUR

SARL Z

Assisté de Me Michel PIERCHON (Avocat au barreau de MONTPELLIER)

DEFENDEUR

HALDE (HAUTE AUTORITÉ CONTRE LES DISCRIMINATIONS)
11 Rue Saint Georges
75009 PARIS
Représenté par Me Sophie MEISSONNIER-CAYEZ (Avocat au barreau de MONTPELLIER)

PARTIE INTERVENANTE VOLONTAIRE

-COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Monsieur Hubert PRIEUR, Président Conseiller (S) au bénéfice de l'âge , le président étant empêché
Monsieur Serge SABADIE, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Pierre ALBANO, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Alain CAMPAIGNOLLE, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Dominique PIERRE-MANAUTA, Greffier en chef

Prononcé par : Monsieur Hubert PRIEUR, Président Conseiller (S
Assisté du Greffier : Madame Dominique PIERRE-MANAUTA, Greffier en chef

AFFAIRE N° RG F 06/01812

Demandes initiales

- Licenciement nul comme pris en considération d'un état de santé
- Dommages et intérêts 3 ans de salaire 127 656,00 Euros
- Rattrapage salarial en application du coefficient 270 du C.C
A parfaire
- INCIDENCE congés payés
A parfaire
- Paiement des primes contractualisées
A parfaire
- Solde de congés payés 2006 (11 jours)
A parfaire
- Rétablissement du droit au versement des remboursements forfaitaires de 300 € de note de frais (article 8 du contrat)
A parfaire
- Article 700 du nouveau Code de procédure civile 1 500,00 Euros
- Entiers dépens

PROCEDURE

-Date de réception de la demande :12 Décembre 2006

-Date de conciliation : 05 Mars 2007

-Renvoi devant le Bureau de Jugement pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 516-20 et 26 du Code du Travail.

-Débats à l'audience de jugement du : 31 Mars 2008
Par courrier déposé le Maître MEISSONNIER CAYEZ indique intervenir volontairement pour la HALDE

A CETTE AUDIENCE

Maître PIERCHON avocat de la partie défenderesse in limine litis soulève l'irrecevabilité de l'instance tenant l'incertitude de l'état civil du demandeur d'une part et d'autre part en ce qui concerne l'intervention de la HALDE au regard de l'article 6-1 de la Convention Européenne , demande à ce que soit entendu un témoin de moralité

Maître KIRKYACHARIAN avocat de la partie demanderesse et Maître MEISSONNIER CAYEZ s'opposent à cette demande

Après une suspension d'audience, la formation de jugement demande à ce qu'il soit plaidé sur le fond afin de statuer sur le tout,

Maître KIRKYACHARIAN développe oralement les conclusions écrites visées par le greffier sur l'audience dont un exemplaire est déposé en même temps qu'un dossier

Maître PIERCHON avocat de la partie défenderesse développe oralement les conclusions écrites visées par le greffier sur l'audience dont un exemplaire est déposé en même temps qu'un dossier

Maître MEISSONNIER CAYEZ avocate de la partie défenderesse développe oralement les conclusions écrites visées par le greffier sur l'audience dont un exemplaire est déposé en même temps qu'un dossier

CETTE AFFAIRE FUT MISE EN DÉLIBÉRÉ ET CE JOUR IL A ÉTÉ PRONONCÉ LE JUGEMENT SUIVANT :

Par contrat conclu le 30 juin 2005, la SARL Z engagé Monsieur X en qualité de Directeur du Développement et Directeur administratif et financier, position 3.3 au coefficient 270, emploi relevant de la catégorie cadre, suivant la convention collective SYNTEC
La fiche de poste qui accompagne le contrat définit les fonctions et précise la mission de Monsieur X
Les six premiers mois se déroulent normalement.
D'après les comptes rendus de réunions des 27 avril et 10 mai 2006, les six mois suivants voient une situation qui se dégrade.
Le 11 septembre 2006, Monsieur X informe Monsieur A gérant de la SARL Z d'une situation très personnelle : né physiquement homme, il s'est toujours senti psychiquement femme, et souhaite à présent vivre pleinement sa féminité, en changeant de sexe.
Cette annonce n'a d'abord pas provoqué de réaction de la part de l'employeur, qui a seulement demandé 1 à 2 jours de réflexion et qui demande à Monsieur X de prendre congés en attendant.
Le 13 septembre 2006, un deuxième rendez-vous a lieu, en dehors des locaux de l'entreprise. Après échange, Monsieur A arrive à la conclusion qu'il romre le contrat de M. X.

Le 16 septembre 2006, un autre entretien a lieu, dans le but de trouver un motif au licenciement
Le 19 septembre 2006 Monsieur X qui se fait appeler dorénavant, Mlle Y décide d'envoyer un e-mail aux salariés de la SARL Z pour les informer de son changement de sexe et en fin d'après midi de prévenir la société Z qu'elle se présentera au bureau le lendemain matin.
Le 20 septembre 2006, Monsieur A prévenu de sa venue, vient à sa rencontre et lui interdit l'entrée de la société en la repoussant violemment.

Revenue ce même jour à 11 heures en compagnie d'un huissier, Monsieur X et l'huissier sont recus avec égards. A la question posée par l'huissier « X est-il habilité à reprendre immédiatement son travail ? » Monsieur A répond « Absolument, une lettre recommandée avec accusé réception lui a été adressée à son domicile, lui demandant de se présenter à son poste de travail »

Le 21 septembre 2006, Monsieur X se fait prescrire un arrêt maladie jusqu'au 29 septembre 2006, qui sera prolongé jusqu'au 15 octobre 2006.

Suite à un audit d'un cabinet d'expertise comptable du 3 octobre 2006 la société Z convoque le 16 octobre 2006 Monsieur X à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement pour le 27 octobre 2006.
Le 20 octobre 2006, Monsieur X écrit à la société Z en précisant « *qu'il prend acte de la rupture de mon contrat de travail* »
Le 27 octobre l'entretien préalable a lieu en présence d'un conseillé du salarié.
Le 31 octobre 2006, le docteur B , médecin du travail déclare Monsieur X apte
Le 14 novembre 2006, la société Z procède au licenciement de Monsieur X après qu'il eut été mis à pied à titre conservatoire, pour insuffisance concernant les fonctions de DAF ainsi que celles concernant les fonctions de Directeur du Développement.

C'est dans ces conditions que Monsieur X , a saisi le Conseil des Prud'hommes de Montpellier afin de faire constater son licenciement sans cause réelle et sérieuse et demander réparation devant le bureau de jugement en faisant condamner la société Z à lui régler :

- Ø 127 656 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive
- Ø 32 440.38 euros à titre de rappel de salaire sur coefficient applicable et incidence des congés payés
- Ø 21 550 euros à titre de paiement des primes contractualisées
- Ø 1757 euros à titre de solde de congés payés
- Ø 1800 euros au titre des remboursements du forfait de frais
- Ø 1500 euros au titre de l'article 700 du NCPC

Par délibération n° 2008-29 du 18 février 2008, le collège de la Halde a demandé à présenter ses observations devant le Conseil des Prud'hommes de Montpellier, dans la procédure opposant Mlle Y à la société Z ,la HALDE intervient donc volontairement à la procédure .

DISCUSSION

* *Sur la recevabilité des demandes de Mlle Y et de l'intervention de la HALDE*

ATTENDU QUE la procédure a été initialement diligentée au nom de Monsieur X

ATTENDU QU'une procédure en cours de changement d'état civil : changement de sexe et de prénom a été acté par le Conseil des Prud'hommes lors de la première tentative de conciliation le 05 mars 2007

ATTENDU QUE le fait que le nom de « Mademoiselle Y soit apparu dans la procédure initiale, pour la convocation à comparaître devant le bureau de jugement du 8 octobre 2007 n'a pas d'incidence sur la recevabilité de la demande

Le Conseil dit que les demandes de Monsieur X sont recevables, comme sont recevables les observations de la HALDE, au terme des dispositions de l'article 13 de la Loi de 30 décembre 2004, modifié par Loi du 31 mars 2006 dite « sur l'égalité des chances » qui précise « *Les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la Haute Autorité ou son représentant à présenter des observations. La Haute Autorité elle-même peut demander à être entendu par ces juridictions ; dans ce cas cette audition est de droit* »

Le Conseil déplore cependant que la HALDE ne lui ait pas réservé la primeur de ses observations et les ait largement diffusée par voix de presse écrite et orale avant l'audience

* *Sur le licenciement*

ATTENDU QUE la société Z a notifié à Monsieur X son licenciement, par lettre en date du 14 novembre 2006, pour « - *méconnaissance techniques des dossiers, - erreurs importantes, - insuffisance dans la gestion des dossiers avec risques pour l'entrepris et parfois même pour les salariés, - manquements importants dans la gestion des dossiers conférés,* »

ATTENDU QUE les griefs invoqués caractérisent une insuffisance professionnelle, alors que la société Z n'avait jusqu' à ce jour formulé de reproches ni de rappel à l'ordre à l'encontre de Monsieur X

ATTENDU QUE la mise à pied conservatoire est intervenue suivant le courrier en date du 26 octobre 2006 de la société Z « *en raison de la dangerosité de la situation, au vu de réclamations de salariés à la suite de carences graves en matière sociale* » ce qui ne semble pas être en cohérence avec les motifs dans la lettre de licenciement quinze jours plus tard.

ATTENDU QUE par ailleurs la société Z indique dans la lettre de licenciement que le médecin du travail a reconnu le 31 octobre 06, puis par courrier en date du 03 novembre 06, l'aptitude de Mlle Y ; et que cette décision les a fait réfléchir sur les motifs du licenciement à notifier.

ATTENDU QUE le comportement, et les écrits de la société Z prouvent la volonté de la société de licencier Monsieur , que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, ne résultent pas de faits objectifs, et que finalement la société a agi de manière à justifier sa décision de licencier Monsieur X , décision prise dès que celle-ci a appris le conversion sexuelle de sa salariée

ATTENDU QU'il résulte ainsi que le motif du licenciement de Monsieur X n'est autre que sa conversion sexuelle.

ATTENDU QUE toute discrimination fondée sur le transsexualisme d'une personne équivaut à une discrimination fondée sur le sexe, contraire à la directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

ATTENDU QUE, en conséquence, le licenciement doit être déclaré nul en application des articles L. 122- 45 et L.123- 1 du code du travail.

Le Conseil, en application de l'article L. 123- 5 du code du travail alloue à Monsieur X la somme de 25 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive.

* *Sur le rappel de salaire*

ATTENDU QUE le contrat de travail de Monsieur X précise, en son article 1 que le coefficient correspondant à sa fonction de Directeur du Développement et Directeur financier est 270, position 3.3 selon la convention collective

ATTENDU QUE le coefficient 202 apparaît sur les bulletins de salaire de Monsieur X

ATTENDU QU'il y a lieu, en conséquence, d'appliquer les valeurs du point cadre au coefficient 270 et non pas à 202, pour toute la période d'activité de Monsieur X

Le Conseil, après avoir procédé à la vérification des calculs présentés par Monsieur X , alloue à cette dernière la somme de 32 440.38 euros compris congés payés

* *Sur les primes actualisées*

ATTENDU QUE le contrat de travail prévoyait des primes sur objectifs, avec un dispositif rémunérant le dépassement d'objectif, négocié en fonction des résultats.

ATTENDU QUE le dossier présenté ne comporte ni justificatif de chiffre d'affaires, ni de dispositif de calcul de la prime éventuelle.

Le Conseil déboute Monsieur X de sa demande de versement de primes

* *Sur le rappel des congés payés*

ATTENDU QUE Monsieur X n'apporte aucun justificatif à l'appui de sa demande en matière de solde de congés payés

Le Conseil déboute Monsieur X de sa demande de solde de congés payés

* *Sur le rappel de salaire sur remboursements forfaitaire*

ATTENDU QUE le contrat de Monsieur X prévoyait à l'article 8, le versement de 300 euros forfaitaires pour remboursement de frais

ATTENDU QUE Monsieur X n'a pas effectué de dépenses pour le compte de la société à compter de septembre 2006

ATTENDU QUE dans ce cas, les frais forfaitaires ne sont pas dus

Le Conseil déboute Monsieur X de sa demande de remboursement de frais forfaitaire

PAR CES MOTIFS,

LE CONSEIL, après en avoir délibéré, jugeant publiquement, CONTRADICTOIREMENT, et en PREMIER RESSORT

DIT QUE le licenciement et nul en application des articles L. 122 – 45 et LO.123 – 1 du code du travail

RECOIT la HALDE dans son intervention

COMDAMNE la société Z à régler à Monsieur X connu sous le nom de Y

- VINGT CINQ MILLE euros (25 000 euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif

- TRENTE DEUX MILLE QUATRE CENT QUARANTE euros TRENTE HUIT Cents (32 440.38 euros) à titre de rappel de salaire

- HUIT CENT CINQUANTE euros (850 €) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

DEBOUTE la partie demanderesse de l'ensemble de ses autres demandes

DEBOUTE la société Z de ses demandes reconventionnelles

DÉLIBÉRÉ EN SECRET ET PRONONCE À L'AUDIENCE PUBLIQUE, LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS.

LE GREFFIER, LE PRESIDENT,

CERTIFIÉ POUR COPIE CONFORME
CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE MONTPELLIER