CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS

27 rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

CLR

SECTION
Encadrement chambre 4

RG N° N° RG F 19/06124 - N° Portalis 352I-X-B7D-JMQPE

Notification le :

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 à l'audience publique du 22 mars 2021

Débats à l'audience du : 22 mars 2021
Composition de la formation lors des débats :

Mme Isabelle MIRALLES, Président Conseiller Employeur
Mme Emilie HAKIMIAN, Conseiller Employeur
M. Christophe HAU, Conseiller Salarié
Mme Emmanuelle HOUSARD DE LA POTTERIE, Conseiller Salarié
Assesseurs
assistée de Madame Christelle LEROY, Greffier

ENTRE

Mme X

Assistée de Me Marilou OLLIVIER (Avocat au barreau de LILLE) substituant Me Frédéric CHHUM A929 (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEURS

ET

S.A.S. Y

Représenté par Me Romain MICHALCAK K0168 (Avocat au barreau de PARIS) substituant la SELARL ACTANCE

DÉFENDEUR

en présence du :

DÉFENSEUR DES DROITS
TSA 90176
75334 PARIS CEDEX 07
représenté par Me Emmanuel DOUBLET (Avocat au barreau de PARIS)

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 08 Juillet 2019. Mode de saisine : demande déposée au greffe.

- Convocation de la partie défenderesse par lettre recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 5 juillet 2018.

- Audience de conciliation le 16 janvier 2020. Les parties ont été représentées et en l'absence de conciliation, l'affaire a été renvoyée en bureau de jugement en date du 04 septembre 2020, date à laquelle les parties ont sollicité le renvoi afin de mise en état de l'affaire et dans l'attente de l'issue de l'enquête du Défenseur des droits.

- Débats à l'audience de jugement du 22 mars 2021 à l'issue de laquelle, les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé. Les parties ont déposé des pièces et écritures.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

- Dommages et intérêts du fait du préjudice moral pour discrimination . . . . . 19 344,00 € Net
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral du fait du traitement discriminatoire enduré pendant plus de 8 ans. . . . . 30 000,00 € Net
- Indemnité pour mise en oeuvre régulière de la prévoyance. . . . . 22 720,00 € Net
- Dommages et intérêts Pour violation de l'obligation de sécurité de résultat . . . . . 30 000,00 € Net
- Indemnité pour harcèlement moral. . . . . 30 000,00 € Net
- Nullité du licenciement notifié le 28 août 2018 car discriminatoire étant fondé sur son état de santé
- Indemnité de licenciement nul. . . . . 80 000,00 € Net
- A titre subsidiaire :
- dire et juger que le licencieent de Mme X du 28 août 2018 est sans cause réelle et sérieuse
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse . . . . . 80 000,00 € Net
- Remise de l'attestation d'employeur destinée au Pôle Emploi , des bulletins de paie et du certificat de travail sous astreinte de 50 € par jour de retard et par document
- Intérêts au taux légal
- Remboursement au Pôle Emploi dans la limite de 6 mois
- Exécution provisoire article 515 du Code de procédure civile
- Dépens
- Article 700 du Code de Procédure Civile . . . . . 4 000,00 €

Demande présentée en défense
S.A.S. Y
- Article 700 du Code de Procédure Civile . . . . . 2 500,00 €

EXPOSÉ DU LITIGE :

LES FAITS :

Madame X a été engagée, en contrat à durée indéterminée, à compter du 16 juin 2008, par la société Y (centre de services partagés, regroupant les différentes fonctions transverses du Groupe Z).

La dernière fonction de Madame X était Responsable Comptable (statut cadre).
La moyenne mensuelle des rémunérations : 3 797 €.

La société emploie environ 500 salariés et la convention collective applicable est celle des entreprises de publicité et assimilés.

Madame X a été classée en invalidité 1ère catégorie à compter du mois d'avril 2013, conséquence d'une maladie auto-immune chronique, sans lien avec l'activité professionnelle.
Elle a alors continué à exercer ses missions à temps partiel.

Elle a été licenciée pour insuffisance professionnelle, par courrier du 28 août 2018.

Elle a saisi le Conseil de céans pour, à titre principal, prononcer la nullité du licenciement car discriminatoire fondé sur son état de santé, subsidiairement le dire sans cause réelle ni sérieuse, faire droit aux demandes indemnitaires afférentes ainsi que des dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité de résultat, de défaut de mise en œuvre régulière de la prévoyance et d'indemnité pour harcèlement moral.

LES MOYENS DES PARTIES

Pour plus ample exposé, conformément à l'article 455 du Code de Procédure Civile, il est renvoyé aux conclusions déposées le 22 mars 2021 par les parties et à la décision du 17 mars 2021 du Défenseur des droits.

1°) Le demandeur :

Rapporte différents éléments intervenus entre 2009 et 2016 : bulletin de paie erroné, absence d'avenant de passage à temps partiel, entretien humiliant avec celui qui deviendra son supérieur hiérarchique, demande de mobilité volontaire, blocage de son évolution de rémunération.

Le 20 septembre 2016, elle saisit le CHSCT pour une enquête sur sa situation. Elle reçoit une fin de non-recevoir des élus. Le PV de la réunion, affiché dans les locaux de l'entreprise, cite son nom et l'accuse d'abus de droit.

Le 13 juin 2017, elle reçoit un avenant de passage à temps partiel à compter du 9 novembre 2016 mais refuse de le signer, au motif qu'il ne correspond pas à la réalité puisqu'elle travaillait déjà à 50 % depuis avril 2013.

En octobre 2017, elle se voit refuser sa demande d'autorisation de télétravail. Elle dit avoir été exclue du petit-déjeuner trimestriel du service comptabilité générale qui a été déplacé du mardi 12 février au mercredi 13, donc un jour où elle ne travaillait pas. Elle indique qu'elle ne disposait plus des comptes rendus des réunions de service et que son supérieur hiérarchique ne communiquait plus avec elle. Elle déclare avoir été choquée quand, remettant des documents le 22 mars 2018 pour validation, son supérieur hiérarchique lui a répondu que « c'était déjà fait ».

Sur la discrimination en raison de son état de santé :

La demanderesse soutient qu'elle n'a pas bénéficié d'évolution salariale contrairement à ses collègues depuis 2010, que le gel de sa rémunération résulte d'une volonté délibérée de son supérieur hiérarchique, qu'elle a appris de son ancienne superviseure que cette dernière demandait chaque année une revalorisation qui était systématiquement refusée.
Elle indique via un travail sur un panel de collaborateurs auxquels elle se compare qu'elle n'a connu une augmentation que de 2 % en 10 ans alors que les autres collaborateurs ont vu leur rémunération augmenter en moyenne de 15 % sur 10 ans.

Elle ajoute que son salaire de base à temps plein est inférieur à celui de 5 de ses collègues (M. A B , Mmes C , D , E).
Elle conteste les explications apportées par la société et explique les salaires inférieurs au sien du fait d'une moindre ancienneté ou expérience.

Elle soutient également que la société ne respectait pas les préconisations du médecin du travail en n'adaptant pas son poste de travail à son temps partiel. Elle cite, pour preuve, l'absence d'avenant à contrat, l'absence de recrutement pour pallier la réduction de la charge de travail, l'affectation d'un binôme déjà très occupé. En sus la défenderesse lui a attribué des responsabilités nécessitant le respect de délais incompressibles et donc incompatibles avec ses jours de travail.
La préconisation du médecin du travail donnant un avis favorable pour une journée de télétravail et l'étude d'un changement de poste en mai 2018 n'a pas été suivie d'effet.

Ses demandes de mobilité et de reclassement n'ont jamais reçu de suite favorable au motif qu'il n'y avait pas de postes disponibles.

Sur la réparation du préjudice :

La demanderesse l'établit en considérant que la rupture d'égalité date de 2010, en adoptant la méthode de triangulation dite « méthode Clerc », sur la base d'une différence de traitement mensuel de 310 €, soit 19 344 € à laquelle elle ajoute une indemnité pour préjudice moral pour atteindre, sans autre précision un total de 30 000 €

Sur le harcèlement moral :

La demanderesse indique, comme faits de harcèlement : le blocage de sa rémunération, le refus d'adapter son poste aux préconisations du médecin du travail, l'absence de prise en compte de ses alertes, le refus de régulariser son passage à temps partiel par un avenant, le refus de ses demandes de mobilité, le comportement humiliant de son supérieur hiérarchique, l'affichage d'un PV de réunion de CE mentionnant son nom, le refus d'une journée de télétravail, son exclusion du petit-déjeuner trimestriel du service de comptabilité générale.

La violation de l'obligation de sécurité résulte, de son point de vue, du non-respect réitéré des préconisations du médecin du travail et du refus de diligenter une enquête suite à sa dénonciation de faits de harcèlement moral et la non prise en compte de ses alertes ; elle réclame 30 000 € à ce titre.

Sur la nullité du licenciement :

La lettre de licenciement fait grief à la demanderesse de retards dans ses tâches et d'erreurs dans les documents et déclarations comptables qu'elle établissait. La demanderesse rétorque que son état de santé l'empêchait d'exécuter correctement ses missions et que, soit les griefs ne sont pas établis par l'entreprise, soit sont directement liés à son état de santé.

Elle dit qu'elle travaillait en juin 2011 à raison d'une semaine 3 jours, la semaine suivante 2 jours et que ce rythme était incompatible avec la gestion qui lui était confiée et qui impliquait une forte charge de travail récurrente.
Se fondant sur l'attestation de son ancienne superviseure qui relate la situation en mars 2015, elle conclut que le véritable motif de son licenciement est son état de santé et le refus de la société d'aménager son poste de travail.

Elle ajoute que si elle n'a pu respecter les consignes s'agissant de l'établissement des comptes annuels, c'est parce que son temps partiel ne lui laissait pas suffisamment de temps d'exécution et qu'elle aurait subi des manœuvres humiliantes et déstabilisantes du directeur comptable qui lui demandait chaque jour l'état d'avancement de ses dossiers.

Sur le grief du non-respect des consignes, elle répond qu'elle n'a reçu aucune consigne, ni instructions pour établir le rapport de gestion, qu'elle était sollicitée constamment par les commissaires aux comptes et que c'était le rôle de son superviseur de rectifier les éléments après relecture.

Elle conteste ne pas avoir élaboré les reportings. Concernant le reporting de décembre 2017, elle avait modifié ses jours de présence pour l'effectuer et son binôme se serait contenté de valider dans le système le reporting à sa place, ce qui laisse croire qu'elle n'aurait pas fait son travail.
Elle réitère qu'elle n'a pu terminer le reporting de janvier qu'après la date limite toujours en raison de son temps partiel et qu'elle avait corrigé les erreurs.
Pour le reporting de juin, elle a signalé à son n+1 que son temps de travail était trop court pour l'établissement des clôtures mais que ce dernier n'en a pas tenu compte.

Elle indique que manifestement d'autres salariés étaient en retard pour l'envoi du reporting et qu'elle ignorait la date limite de remise.

Quant à la saisie incorrecte de la déclaration de TVA 2018, elle précise que le directeur comptable avait validé la déclaration et qu'elle n'a pas eu connaissance de l'erreur avant son licenciement, de même pour le calcul de la CVAE 2017, elle n'avait pas été informée du changement de taux ni en août, ni en novembre 2017.

Elle ajoute que l'ensemble de ses entretiens annuels d'évaluation de 2010 à 2015 confirment ses compétences professionnelles, qu'elle n'a fait l'objet d'aucun reproche et qu'elle n'a plus eu d'entretien d'évaluation à compter de 2016.

Elle demande trois ans de salaire à titre d'indemnité pour licenciement nul mais n'explicite pas ce quantum.

Sur le subsidiaire, à savoir le licenciement serait sans cause réelle ni sérieuse :

La demanderesse reprend l'argumentation selon laquelle « les griefs de la lettre de licenciement, outre qu'ils ne sont pas constitués, ont été causés par les agissements fautifs de l'employeur ».

Sur le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse :

La demanderesse demande également 80 000 € au motif que le barème instauré par l'article L 1235-3 du Code du travail doit être écarté puisqu'elle se trouvait en situation de harcèlement moral, et en tout état de cause du fait de son inconventionnalité (article 10 de la convention 158 de l'OIT) et 24 de la charte européenne du 3 mai 1996.

La demanderesse ne fournit aucun élément justifiant le quantum demandé.

Sur l'irrégularité de la mise en œuvre de la prévoyance :

La demanderesse indique que les garanties prévues par le contrat de prévoyance souscrit auprès de n'ont pas été respectées. Elle dit qu'elle pouvait cumuler la rente d'invalidité de la sécurité sociale, la rémunération versée par l'employeur et la rente d'invalidité de la prévoyance.
Or n'a été maintenu que son salaire de base à temps plein dont a été déduit le montant de la pension d'invalidité de la sécurité sociale pour retenir la rémunération brute soumise à charges sociales.

Elle dit que le cumul de ses ressources qui dépassait son salaire net antérieurement perçu aurait dû être maintenu mais précise toutefois que le contrat de garanties indiquait que le total des ressources ne pouvait pas être supérieur au salaire net perçu au cours des douze derniers mois.

2° Le défenseur des droits, intervenant volontaire :

Le défenseur des droits rappelle l'interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap d'un salarié.

Au soutien de sa décision d'intervention et à l'appui des demandes de Madame X , le défenseur des droits reprend l'intégralité des dires de la Madame X et insiste notamment sur :

- l'absence d'augmentation salariale pendant la carrière au sein de la société, considérant que les salariés retenus dans le panel ont la même qualification, s'étonnant que l'entreprise n'ait pas pu transmettre copie des diplômes des collaborateurs et dit n'avoir pas eu connaissance de gel des salaires pour les années 2012, 2014 et 2017 mais qu'il a constaté des augmentations pour certains collaborateurs des services comptables.

- l'absence d'aménagement du poste de travail sur la base des déclarations de la demanderesse et de la seule attestation qu'elle produit à l'appui de ses dires.

- le harcèlement discriminatoire du fait de propos dénigrants et désobligeants du directeur comptable à son égard, reprenant les citations de Madame X in extenso.

3°) **La défenderesse :**

A titre liminaire, sur l'intervention du Défenseur des droits, la défenderesse souligne qu'elle a adressé plus d'une centaine de pièces en réponse à ses demandes et ce dans le délai très court de deux mois imposé par le Défenseur alors que la demande était parvenue durant la période de confinement strict imposée en mars/mai 2020 et que l'ensemble des collaborateurs des services RH se trouvait en télétravail.

Elle ajoute qu'elle a répondu aux observations reçues le 15 décembre 2020 par deux courriers, les 15 janvier 2021 et 2 mars 2021 en produisant de nouveaux éléments et des observations complémentaires.

Elle s'étonne qu'aucun des éléments produits par l'entreprise n'ait été repris par le Défenseur des droits dans son intervention et sa décision écrite.
Elle indique, à titre d'exemple qu'elle a adressé les procès-verbaux des réunions du Comité d'entreprise concernant le gel des salaires qui mentionnaient la possibilité d'augmentations individuelles ponctuelles mais qu'il n'est pas fait état de leurs contenus, qu'elle est surprise qu'on lui reproche de ne pas être en possession de la copie des diplômes des collaborateurs alors qu'il n'y a aucune obligation hormis pour les professions réglementées.
Elle précise que ni les arguments, ni les chiffres et les pièces produites par la société sur la charge de travail n'ont été pris en compte.
Elle s'étonne de voir le Défenseur des droits passer sous silence le courrier des élus adressé à la demanderesse dans lequel les élus indiquent qu'une enquête pour harcèlement moral n'est pas nécessaire dès lors qu'ils ne disposaient d'aucun élément laissant supposer d'une telle situation et qu'ils considéraient être instrumentalisés par la demanderesse à des fins personnelles.

Sur la demande au titre d'une discrimination subie en raison de l'état de santé de la demanderesse :

La défenderesse rappelle que la comparaison doit être faite entre salariés placés dans des situations équivalentes (travail, ancienneté, formation et qualification). La seule appartenance à une même catégorie professionnelle n'implique pas une identité de situation.
La défenderesse fait remarquer que le panel retenu par la demanderesse est composé de 7 collaborateurs (plus elle) ; seuls 4 sont placés dans une situation équivalente. Les 3 autres ont soit des missions différentes : ainsi la gestion de la maison mère implique des déclarations spécifiques qui ne sont pas demandées aux autres responsables comptables dont la demanderesse, une autre est encadrante et est titulaire d'un diplôme de niveau Bac +4 et de plus d'ancienneté. Le troisième possède un diplôme d'expert-comptable, donc bac + 5.
Dans ce panel choisi par la demanderesse, trois collaborateurs ont des rémunérations nettement inférieures à la sienne.

En ce qui concerne les augmentations de salaire, la défenderesse rappelle que certains salariés avaient débuté dans l'entreprise avec des niveaux de rémunération inférieurs à celui qu'elle avait négocié à son entrée et qu'il y a donc eu, au fil des ans, des « rattrapages » pour ne pas laisser perdurer des inégalités injustifiées, ce qui explicite les pourcentages d'augmentation constatés.

D'autre part, l'absence d'augmentation de rémunération est la conséquence de plusieurs années de gel de salaire et au fait que la demanderesse n'était pas prioritaire pour les augmentations ponctuelles possibles. Toutefois il est prouvé que la demanderesse a bénéficié d'une augmentation en mars 2013, d'une autre en novembre 2013 et en juin 2018 et qu'elle a perçu en 2014, 2015, 2016, 2017 et 2018 des primes.

Sur la prise en compte des préconisations du médecin du travail :

La défenderesse rappelle que la demanderesse a bénéficié d'un mi-temps thérapeutique à compter de mars 2010 et qu'elle a bénéficié d'allègement de sa charge de travail avec le renfort d'un binôme qui, pour exemple, passe 1 202 écritures comptables contre 138 pour la demanderesse sur la même période. Elle cite également une autre responsable comptable, également à temps partiel qui gère seule un portefeuille bien plus important. La défenderesse ajoute que les copies d'écran démontrent l'allègement de la charge de Madame X passant d'un taux d'intervention de 50 % en 2016 à 16,7 % en 2018.

En décembre 2015 la demanderesse gérait pour 1 186 000 € d'actifs en travaillant à mi-temps et son portefeuille était composé d'une agence de 7 personnes. Sa collègue également à mi-temps gérait pour 33 247 000 € d'actifs avec une agence de 104 collaborateurs.

La défenderesse ajoute que les demandes de mobilité ont toujours été examinées mais qu'en janvier 2015, elle a postulé dans un service où aucun poste n'était disponible.

Quant à la préconisation de télétravail, elle n'était guère adaptée aux missions de la demanderesse ; de plus, la charte d'entreprise la réserve aux salariés travaillant au moins à 80 % de leur temps.

Sur le harcèlement moral :

La défenderesse rappelle la définition du harcèlement moral qui suppose un comportement répétitif.
Elle attire l'attention sur l'avis unanime du Comité d'Entreprise et du CHSCT pour ne pas effectuer d'enquête fin 2016 quand la demanderesse a évoqué pour la première fois qu'elle était victime de harcèlement.
Le procès-verbal a été affiché par le secrétaire du CE et non par la direction et très rapidement remplacé par un procès-verbal anonymisé. La situation de la demanderesse a bien été évoquée en réunions de Comité d'Entreprise et la défenderesse fait remarquer que plusieurs élus en témoignent.

La défenderesse indique que la demande concernant l'avenant est « curieuse », la demanderesse ne conteste pas qu'elle a bien travaillé à temps partiel dès avril 2013 mais sa rémunération était maintenue sur la base d'un temps plein jusqu'en novembre 2016.

Elle ajoute qu'aucun élément concernant un éventuel comportement humiliant et dégradant du Directeur comptable et du binôme de la demanderesse n'est apporté et que de plus cet argument a été invoqué, pour la première fois, plusieurs mois après la rupture du contrat.

Elle rappelle que le choix du matériel informatique (remplacement d'un ordinateur portable par un poste de bureau) relève des pouvoirs d'organisation de la direction et fait remarquer que la suppression de l'accès VPN qui sous-tendait l'attribution d'ordinateur portable a concerné 7 collaborateurs dont la demanderesse et était justifiée par la faible utilisation du VPN alors que le coût était important.
Elle précise que le changement de jour pour le petit-déjeuner de février 2018 n'est pas constitutif d'un harcèlement dans la mesure où il s'agit d'un fait isolé et qui a concerné l'ensemble d'un service.

Sur l'obligation de sécurité :

La défenderesse fait remarquer préalablement que l'obligation faite à l'employeur de prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des salariés n'est pas une obligation de résultats comme le prétend la demanderesse.
Elle rappelle qu'elle a pris toutes les mesures possibles pour adapter la charge de travail de la demanderesse à son état de santé.

Sur les griefs de la lettre de licenciement :

La défenderesse reprend les différents griefs de la lettre et répond aux observations de la demanderesse.
Ainsi elle précise que les consignes concernant les comptes annuels de 2017 adressés à tous les comptables n'ont pas été respectées par la demanderesse puisque les documents devaient être finalisés avant le 28 février 2018. L'argument de la demanderesse à savoir son arrêt de travail du 26 février (soit 2 jours avant la date limite) au 11 mars est donc inopérant. De plus elle a supprimé à son retour tous les projets préparés en son absence et transmis ultérieurement des documents comportant plusieurs erreurs.

Concernant les reportings, le reporting de décembre 2017 a été finalisé par le binôme de la demanderesse et non par elle et non du fait de son absence puisqu'elle travaillait bien le 11 janvier, jour de la remise du reporting.
Celui de janvier comportait de nombreuses erreurs et dû être finalisé par un collègue, idem pour celui de mai.

Le reporting qui était demandé pour le 1er septembre par mail du 31 juillet 2017 n'a été délivré que le 13 février 2018 après une première relance fin octobre.

La défenderesse rappelle également d'autres erreurs, indiquées dans la lettre et apporte des précisions : report dans une mauvaise rubrique pour une déclaration de TVA télétransmise et donc non validée par le n+1 comme le prétend la demanderesse, non-respect des consignes et utilisation d'un taux erroné entraînant un trop-versé au Trésor Public.

Sur le contrat de prévoyance :

La défenderesse rappelle les termes du contrat de prévoyance qui prévoit que l'ensemble des ressources (salaires + pensions d'invalidité) ne peut être supérieur au net perçu pendant les 12 derniers mois. Elle soutient donc que la demande faite de percevoir plus que le salaire net ne peut aboutir. Elle ajoute que reprenant ses calculs, elle a constaté que la méthode qu'elle avait utilisée avait favorisé la demanderesse qui a finalement perçu 3 000 € brut de plus que ce qui était prévu dans le contrat de prévoyance.

MOTIVATIONS DU CONSEIL

Vu les articles du Code de Procédure Civile suivant :

Article 5 : *Le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé.*
Article 6 : *Le juge ne peut fonder sa décision sur des faits qui ne sont pas dans le débat. Parmi les éléments du débat, le juge peut prendre en considération même les faits que les parties n'auraient pas spécialement invoqués au soutien de leurs prétentions.*
Article 9 : *Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.*

Vu les éléments recueillis à la barre et dans les dossiers de plaidoirie.

Vu l'article L 1132-1 du Code du travail : *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat 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, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.*

Vu l'article L 1134-1 du Code du Travail : *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 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.

En l'espèce,
La demanderesse ne démontre pas l'inégalité de traitement qu'elle revendique. Le Conseil constate que sur le panel des 7 salariés qu'elle a retenus, tous les salariés ne sont pas placés dans une situation de travail équivalente.

Au vu des informations fournies par les parties, il apparaît que Madame E gère la comptabilité de la maison mère avec des tâches spécifiques comme l'intégration fiscale, couverture de change, emprunts obligataires… que Monsieur B est titulaire d'un diplôme d'expert-comptable (même s'il n'exerce pas en tant que tel), que Madame D encadre, que Madame C est chef comptable avec une position hiérarchique 3.3.

Le Conseil constate que la rémunération de la demanderesse est certes inférieure à celle de Monsieur A de 315 € mais supérieure à celles de Madame F de 242 €, de 464 € pour Monsieur G , de 689 € pour Madame H

Le Conseil constate, ce qui n'est pas non plus contesté par la demanderesse, que son salaire à l'engagement était supérieur à celui de la plupart de ses collègues et que les augmentations dont ces derniers ont bénéficié n'ont pas affecté son positionnement dans la hiérarchie des rémunérations des responsables comptables classifiés 3.2.

La demanderesse n'apporte aucun élément factuel et précis (courriels par exemple) permettant de démontrer qu'elle ou son ex-supérieure auraient sollicité des augmentations de salaire, ni que le directeur comptable les aurait refusées. Les éléments rapportés par la seule attestation produite par la demanderesse ne sont pas datés, ni étayés d'exemples précis.

Le Conseil constate également, au vu des procès-verbaux de réunions du Conseil d'entreprise produits par la défenderesse qu'il y a eu un gel des rémunérations dans l'entreprise à compter de 2009, ce qu'indique la demanderesse elle-même. Il constate que la demanderesse a bénéficié de revalorisation en 2013 (mars et novembre) et en 2018. Il constate également, ce que la demanderesse ne conteste pas, qu'elle a bénéficié, chaque année depuis 2014 d'une prime versée en mars.

Concernant la non régularisation du temps partiel à compter de 2011, le Conseil constate que la défenderesse démontre que la rémunération a été maintenue à temps complet, que la demanderesse ne conteste pas avoir exercé son activité à temps partiel dès 2010 et qu'elle ne démontre pas en quoi une éventuelle absence de formalisation lui a causé préjudice, ni même qu'elle avait réclamé un écrit.

La demanderesse prétend que l'employeur aurait refusé d'adapter son poste de travail pour tenir compte des contraintes de son temps partiel. Elle indique qu'il n'y a pas eu de recrutement effectué pour pallier la réduction de sa charge de travail.

La défenderesse démontre qu'un binôme lui a été affecté en la personne de Monsieur I , que ce dernier a effectué de nombreuses interventions sur les dossiers de la demanderesse notamment sur dont la gestion avait été attribuée à Madame X

Le Conseil dit également que l'organisation du travail comme la répartition d'une charge de travail sur d'autres salariés déjà présents sans recrutement relève d'une décision de gestion dévolue à la direction. La défenderesse démontre qu'elle a respecté les contraintes liées au temps partiel de la demanderesse et les préconisations du médecin du travail. La demanderesse fait état de deux demandes de mobilité en janvier/février 2015 sur le projet Elle ne conteste pas avoir été reçue par le responsable du service et ne démontre pas qu'il y avait un poste disponible au moment de sa demande ou dans les mois qui ont suivi.

Elle ne fait pas état d'autres demandes de mobilité.

La défenderesse prouve que la charge de travail de la demanderesse tenait compte de son temps partiel : les copies d'écran démontrent l'allègement de sa charge, passant d'un taux d'intervention de 50 % en 2016 à 16,7 % en 2018.

La défenderesse compare la charge de travail de la demanderesse avec celle d'une autre salariée travaillant également à 50 % de son temps en décembre 2015. La demanderesse gérait pour 1 186 000€ d'actifs et son portefeuille était composé d'une agence de 7 personnes. Sa collègue également à mi-temps gérait pour 33 247 000 € d'actifs avec une agence de 104 collaborateurs.

Le Conseil constate aussi que le dossier comptable géré par la demanderesse depuis 2015 a été dûment accepté par celle-ci comme elle le déclare.

En conséquence,
Le Conseil dit que la discrimination salariale n'est pas prouvée ni le refus de mobilité.

Le Conseil dit qu'il apparaît que la charge de travail de la demanderesse était plus faible notamment que celle de sa collègue placée dans la même situation qu'elle et que des allègements de sa charge ont été mis en place par l'employeur notamment par l'octroi d'un binôme.

Le Conseil constate que l'intervention du Défenseur des droits qui a repris in extenso les dires de la demanderesse sans les confronter aux éléments factuels ni aux observations de l'entreprise ne lui a pas apporté d'éclairage complémentaire.

Le Conseil conclue que la discrimination sur le fondement de l'état de santé n'est pas établie.

Vu l'article L 1152-1 du Code du travail : *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

Vu l'article L 1154-1 du Code du travail : *Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, 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'un harcèlement.*

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce,
La demanderesse fait état du blocage de sa rémunération pendant 8 ans.

La défenderesse démontre, par la production des procès-verbaux des réunions de Comité d'Entreprise qu'il y a eu gel des salaires à compter de 2009 pour l'ensemble du personnel avec quelques augmentations individuelles ponctuelles, dont la demanderesse a bénéficié (3 revalorisations et octroi de primes annuelles). La demanderesse a donc été traitée comme l'ensemble du personnel.

La demanderesse fait état du refus par l'employeur d'adapter son poste de travail conformément aux préconisations du médecin du travail et de son temps partiel mais aussi de lui accorder une journée de télétravail (suggestion du médecin du travail).

Le Conseil a conclu, dans le cadre des demandes au titre de la discrimination, que les préconisations du médecin du travail avaient été examinées par la défenderesse.

Concernant la journée de télétravail, le Conseil rappelle que l'organisation du télétravail relève du seul pouvoir de gestion et d'organisation de l'employeur et constate que la charte produite par l'entreprise réserve le télétravail aux salariés travaillant au moins 80 % d'un temps complet, que la demanderesse n'était donc pas éligible.

La demanderesse prétend que ses alertes n'auraient pas été prise en compte. Le Conseil constate que la première alerte date du 1er septembre 2016 (attestée par la demanderesse), que l'employeur a réuni le CHSCT dès le 14 septembre 2016, que cette institution a, à l'unanimité, décidé de ne pas mettre en œuvre d'enquête interne pour absence d'élément visant à laisser supposer l'existence d'un quelconque harcèlement, que cet avis a été transmis au membres du Comité d'Entreprise qui a, à l'unanimité de ses membres, adopté la même position, l'a consigné dans le procès-verbal, que les institutions représentatives ont écrit à la demanderesse pour lui expliquer les motifs de leur refus d'ouverture d'enquête : « Nous te demandons d'arrêter de faire appel à nous pour te défendre car malgré toute notre aide tu finis par nous instrumentaliser. Nous tenions à te le dire. »

L'absence d'enquête n'est donc pas imputable à l'employeur.

Le Conseil constate que les prétendues alertes de l'ex-responsable de la demanderesse ne sont pas établies.

La demanderesse déclare que l'employeur aurait refusé de régulariser un avenant de passage à temps partiel déterminant les dates et jours de travail et les bulletins de paie.

Le Conseil constate qu'un avenant a été proposé à la demanderesse à compter de novembre 2016, qu'elle a refusé de le signer, qu'elle avait eu sa rémunération maintenue à 100 % les années précédentes, que les bulletins de salaire sont conformes.
En tout état de cause, ce fait reste isolé.

Concernant le rejet de ses demandes de mobilité, le Conseil a constaté que la seule demande de mobilité établie par la demanderesse est de janvier/février 2015 pour un projet sur lequel il n'y avait pas de poste disponible et qu'elle ne démontre donc pas que cette demande a été rejetée de manière injustifiée.

La demanderesse prétend que le directeur comptable aurait eu à son encontre un comportement humiliant et dégradant. Cette assertion n'est assortie d'aucun élément de preuve.
Le Conseil précise que la tenue d'entretien d'évaluation n'est pas obligatoire et que l'absence d'entretien n'est pas un fait constitutif de harcèlement.

La demanderesse indique avoir été humiliée par l'affichage d'un procès-verbal de Comité d'entreprise la nommant et l'accusant d'abus de droit.
Le Conseil constate que le Secrétaire du Comité d'entreprise a écrit à la demanderesse le 29 novembre 2016 pour l'informer qu'il est responsable de cet affichage, précisant que le PV qui faisait apparaître le nom est resté affiché 10 minutes et à 2 emplacements uniquement.
Le Conseil constate donc que cette erreur n'est pas imputable à l'employeur.

La demanderesse dit avoir été exclue d'un petit-déjeuner trimestriel du service de comptabilité générale.
Le Conseil constate qu'elle ne fait état que d'un seul cas de report d'une journée de la tenue de ce petit-déjeuner, que ce report s'est appliqué à l'ensemble du service, que la demanderesse ne démontre pas qu'elle aurait été la seule collaboratrice lésée et qu'en tout état de cause, il s'agit d'un fait isolé.

De même le Conseil constate, conformément aux éléments apportés par l'employeur que le changement de matériel informatique qui a affecté la demanderesse (remplacement d'un ordinateur portable avec connexion VPN par un ordinateur de bureau) concernait 7 salariés et non la seule demanderesse.
Le Conseil rappelle que la gestion du parc informatique relève lui aussi du pouvoir exclusif de gestion et de décision de l'employeur.

En conséquence,
Le Conseil dit qu'il n'y a pas de faits laissant présument un harcèlement moral de la part de l'employeur

Et qu'en l'absence de faits établissant tant la discrimination en raison de l'état de santé que le harcèlement moral, les demandes de dommages et intérêts sur ces fondements sont rejetées ainsi que, par voie de conséquence, la demande de nullité du licenciement.

Vu l'article L 4121-1 du Code du travail : *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*
Ces mesures comprennent :
1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
2° Des actions d'information et de formation ;
3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

En l'espèce,
Aucun fait de harcèlement n'a été démontré,
La demanderesse ne démontre pas de lien de causalité entre son état de santé et l'exécution de son contrat de travail.
La défenderesse démontre avoir mis en œuvre des mesures pour adapter la charge de travail à l'état de santé de la demanderesse.

En conséquence,

Le Conseil dit que l'employeur n'a aucunement manqué à son obligation de sécurité.

Vu l'article 1353 du Code Civil : *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.*

En l'espèce,

Le contrat de prévoyance conclu entre l'employeur et l'organisme prévoit, comme le rapporte la demanderesse dans ses conclusions, que l'ensemble des ressources (rente d'invalidité versée par la sécurité sociale, rémunération versée par l'employeur, rente servie par l'institution de prévoyance) ne peut pas être supérieur au salaire net perçu par le salarié au cours des douze derniers mois précédant le sinistre.

La demanderesse confirme que le total dépasse le salaire net perçu qui s'élevait à 2 993 € mais réclame néanmoins un complément de 710 € mensuel.

La défenderesse démontre que le calcul, tel que découlant du contrat de prévoyance était désavantageux par rapport au calcul effectué par l'employeur qui lui a versé des ressources supérieures à ce que le contrat de prévoyance indiquait.

En conséquence,
Le Conseil dit que la demanderesse n'établit pas le différentiel qu'elle réclame.

Vu l'article L 1232-1 du Code du travail : *Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.*
Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Vu l'article L 1235-1 du Code du travail : *En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.*

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.
A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.
Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.
Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Vu la lettre de licenciement du 28 août 2018,

En l'espèce,

Concernant le non-respect des consignes s'agissant de l'établissement des comptes annuels, il est fait grief à la demanderesse de n'avoir pas commencé à travailler sur les comptes annuels à la date du 28 février 2018.
La défenderesse argue qu'elle n'aurait disposé que de 2 jours de travail pour les établir et qu'elle était en arrêt de travail à compter du 26 février 2018.
Le Conseil constate que, outre le fait que l'arrêté des comptes annuels est une tâche qui se répète chaque année, est donc connue du responsable comptable et prévisible tant sur le fond que dans sa forme avec des dates de remise qui varient peu d'une année sur l'autre, la date du 28 février 2018 constituait la date limite de remise du travail.
La demanderesse n'établit pas qu'elle avait commencé à préparer des éléments avant son arrêt de travail. Elle ne conteste pas non plus que le travail a été effectué par son binôme et son responsable hiérarchique.

Elle prétend qu'elle n'aurait reçu aucune consigne pour ce travail. La défenderesse produit le mail du directeur comptable adressé à l'ensemble du service.

Au grief concernant les erreurs commises, la demanderesse ne les conteste pas, n'apporte aucun élément d'explication et les reconnait implicitement puisqu'elle indique que c'est le rôle du superviseur de rectifier.

Concernant le grief de non établissement de plusieurs reportings, la demanderesse conteste cette affirmation mais ne démontre pas qu'elle aurait bien effectué ces tâches dans les délais impartis. Ses explications selon lesquelles son binôme validerait les éléments les jours où elle-même ne travaillait pas sont contredites pour le reporting de décembre puisque ce reporting a été validé par le binôme de la demanderesse le 11 janvier 2018 et qu'elle apparaît sur le planning ce jour-là.

Pour les autres reportings établis en ses lieux et places par d'autres collaborateurs du service, comme démontré par la défenderesse, la demanderesse apporte des explications qui ne sont étayées d'aucun élément de preuve.

Concernant le retard sur le reporting la demanderesse prétend qu'elle n'était pas la seule à être en retard. Cet argument n'est pas opérant pour justifier son propre retard qu'elle ne conteste pas.

La demanderesse ne conteste pas avoir effectué une saisie incorrecte pour le reporting , pas plus qu'une saisie inexacte sur la déclaration de TVA. Sur ce point, la demanderesse se déleste de son erreur en prétendant que le directeur comptable aurait transmis sa déclaration sans vérifier. La défenderesse démontre que la déclaration de TVA est télétransmise, donc sans passage par le n+1 et que c'est le binôme de la demanderesse qui s'est aperçu de l'erreur en faisant des rapprochements comptables.

Sur le dernier grief, application d'un mauvais taux de CVAE exigible sur les comptes 2017, la demanderesse indique qu'elle était absente en avril 2018 lorsqu'une rectification a été demandée mais la défenderesse lui fait grief non de cette absence mais de l'erreur commise par non application des instructions, ce que la demanderesse ne conteste pas sérieusement.

En conséquence,

Le Conseil dit que les griefs de la lettre de licenciement, à savoir retards répétés dans l'accomplissements des tâches, imprécisions et erreurs dans le traitement en raison notamment du non-respect des instructions sont établis,

Et confirme le licenciement de Madame pour cause réelle et sérieuse.

La déboute de l'ensemble de ses demandes.

Dit qu'il n'y a pas lieu à faire droit à sa demande sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile et déboute la partie défenderesse de sa demande sur le même fondement.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant publiquement par jugement contradictoire et en premier ressort :

Déboute **Madame** X de l'ensemble de ses demandes.

Reçoit la **SAS** Y en sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile mais l'en déboute.

Condamne **Mme** X aux dépens.

LA GREFFIERE **LA PRÉSIDENTE**

Christelle LEROY Isabelle MIRALLES