

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT
contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 29 novembre 2018
en présence de Madame Laura BELHASSEN, Greffière

SECTION
Activités diverses chambre 2

RG N° N° RG F 16/03700 - N° Portalis
352I-X-B7A-JLHNY

N° de minute : D/BJ/2018/1592

Composition de la formation lors des débats :

Monsieur Eric ALT, Président Juge départiteur
Madame Myriam ARMENGAUD, Conseiller Salarié
Monsieur Lionel VAILLANT, Conseiller Salarié
Assesseurs

assistée de Madame Laura BELHASSEN, Greffier

Notification le :

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Extrait des Minutes du Greffe
du Conseil des Prud'hommes
de Paris

ENTRE

Mme X

Assistée de Me Jessica LOCHOUARN (Avocat au barreau de
PARIS)

DEMANDEUR

DEFENSEUR DES DROITS

TSA 90176

75334 PARIS CEDEX 07

Représenté par Me Laëtitia BRAHAMI (Avocat au barreau de
PARIS)

PARTIE INTERVENANTE

ET

SAS Y

Représentée par Me Gille GOASGUEN (Avocat au barreau de
PARIS) et en présence de Madame
Présidente

DEFENDEUR

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :

le :

à :

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 06 avril 2016
- Convocation de la partie défenderesse par lettre recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 11 avril 2016
- Audience de conciliation le 12 mai 2016.
- Audience de jugement le 22 novembre 2016
- Partage de voix prononcé le 07 mars 2017
- Débats à l'audience de départage du 15 octobre 2018 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Chefs de la demande

A titre principal,

- Indemnité compensatrice de préavis 7 109,84 €
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 710,98 €
- Indemnité de licenciement 2 171,91 €
- Dommages et intérêts pour licenciement nul (et à titre subsidiaire abusif) 35 549,20 €

A titre subsidiaire :

- Indemnité compensatrice de préavis 6 030,82 €
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 603,08 €
- Indemnité de licenciement 1 858,81 €
- Dommages et intérêts pour licenciement nul 30 154,10 €

En tout état de cause : constater le caractère illégal et illégitime des prélèvements pour trop perçu opérés par l'employeur en dépit de la contestation opposée par Madame X tant s'agissant du montant que du principe même du trop-perçu

Et confirmer l'obligation des retenues sur salaire opérées à compter de novembre 2015

233,33 € et congés payés afférents 23,33 €

- Annulation d'une sanction disciplinaire : mise à pied notifiée le 31 décembre 2015
- Dommages et intérêts pour préjudice subi du fait de cette sanction 2 000,00 €
- Rappel de salaires au titre des commissions non versées à compter de novembre 2015 5 650,18 €
- Congés payés afférents incidents 565,02 €
- Rappel au titre du maintien de salaire conventionnel (novembre-février 2016) ... 417,42 €
- Congés payés afférents 41,74 €
- Rappel de salaires au titre du maintien de salaire conventionnel (juin- juillet 2016) 1 923,91 €
- Congés payés afférents 192,39 €
- Rappel de salaires au titre des heures supplémentaires accomplies en 2014 et 2015 2 946,35 €
- Congés payés afférents 294,64 €
- Dommages et intérêts pour discrimination liée à l'état de grossesse (article L.1132-1 du Code du Travail) 5 000,00 €
- Dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail 3 000,00 €
- Indemnité compensatrice de congés payés reliquat 1 845,11 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 500,00 €

- Remise de bulletin(s) de paie rectifiés ainsi que des documents sociaux de fin de contrat (attestation Pôle Emploi, certificat de travail et reçu pour solde de tout compte conformes au jugement à intervenir sous astreinte de 50,00 € par jour de retard par document
- Exécution provisoire article 515 du Code de Procédure Civile
- Intérêts au taux légal à compter de la saisine
- Dépens

Demandes reconventionnelles

- Remboursement de 233,33 € au titre de retenues sur salaire opérées à compter de novembre 2015 et congés payés y afférents
- Remboursement trop perçu sur commissions versées 8 385,55 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 500,00 €

EXPOSÉ DU LITIGE

Mme X à été engagée par la société Y en qualité de chargée de développement. La moyenne de ses rémunérations s'élève à 3015 € mensuels. La convention collective applicable à l'entreprise est celle des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire. Le 6 avril 2016, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Le 28 juillet 2016, elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail. Elle a saisi le Conseil des demandes rappelées ci-dessus visant essentiellement à ce qu'il soit jugé que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la prise d'acte :

Vu les articles 1124 à 1130 du code civil ;

La prise d'acte de la rupture entraîne la cessation immédiate du contrat de travail. Si les griefs du salarié sont fondés, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. S'ils ne sont pas fondés, elle produit les effets d'une démission.

L'article L1225-1 du code du travail dispose : « L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée ».

L'article L1225-4 du même code dispose : « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes ».

L'article L1132-1 du même code dispose qu'aucune salariée ne peut être sanctionnée, licenciée 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 sa grossesse (...).

L'article L1132-4 frappe de nullité tout acte discriminatoire.

En l'espèce, la salariée produit :

- l'attestation de M. A qui partageait son bureau ; il témoigne du fait qu'il a pu percevoir un changement de comportement de la directrice juste après que la salariée ait annoncé qu'elle était enceinte ; « coups bas, mauvaise foi, harcèlement, réunions déstabilisatrices ; je voyais ce genre de choses quotidiennement et fréquemment. Tout avait changé ; je voyais X en pleurs dans le bureau quasiment tous les jours. (...) Le but était clairement de la faire craquer ;
- l'attestation de Mme B, hôtesse standardiste, qui ajoute : « malgré les efforts et la bonne volonté dont Mme X faisait preuve, j'ai pu constater une très rapide dégradation du climat social dans l'agence. Les rapports entre Mme Z [directrice] et Mme X sont devenus de plus en plus indirects, la distance s'installait alors qu'elles étaient souvent à quelques mètres et que Mme X allait voir Mme Z d'elle-même. A partir de ce moment là, j'ai vu Mme X pleurer la plupart du temps dans son bureau (elle devait passer par le mien pour y aller) sous le coup de la pression ».

Mme X fait notamment état des faits suivants :

- le jour de son retour d'arrêt maladie, elle a été convoquée en vue d'un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire ;
- quatre jours plus tard, elle a été informée d'un prélèvement de 8385€ au motif d'un trop perçu ;
- le 31 décembre 2015, une mise à pied disciplinaire de deux jours a été décidée, sans motif légitime ;
- en janvier 2015, lors d'un nouvel arrêt maladie, l'employeur a omis d'adresser à la sécurité sociale son attestation de salaire ;
- la société a refusé de répondre à l'ensemble des convocations que lui a adressées l'inspecteur du travail dans le cadre de ce litige ;
- la salariée a développé un syndrome anxio dépressif lié à sa situation professionnelle
- l'employeur n'a opéré aucun maintien de salaire au profit de la salariée, ne répondant jamais à ses demandes.

L'ensemble de ces éléments constituent des éléments matériels de nature à étayer une présomption de discrimination.

L'employeur répond en faisant valoir les éléments suivants :

- l'arrêt maladie ne mentionne pas le stress au travail ;
- il aurait été loisible à Mme X de saisir le CHSCT ou les représentants du personnel, d'autant plus que le bureau des délégués se trouvait à proximité du sien ;
- la lettre de mise à pied disciplinaire faisait état de l'insubordination de Mme X vis-à-vis de sa hiérarchie, notamment du fait qu'elle avait exprimé son désaccord avec le fait que la directrice réponde à une consultation commerciale pendant son arrêt maladie ; que l'exercice normal du pouvoir de direction ne caractérise pas une discrimination ;
- il n'y a pas de multiplication de reproches injustifiés, mais une tentative de Mme X de s'exonérer de ses manquements professionnels en arguant d'une prétendue dégradation des conditions de travail ;
- les attestations sont de pure complaisance ; il produit d'autres attestations de salariées qui témoignent n'avoir fait l'objet d'aucune discrimination ;
- le certificat médical constatant l'état anxio dépressif lié au stress au travail ne comporte que la prescription de médicaments anodins ;

Mme X a construit un scénario de victimisation artificielle.

Cependant, le Conseil retient :

- qu'aucun élément ne permet d'affirmer que les attestations produites par la salariée, conformes aux articles 200 à 203 du code de procédure civile et rappelant les peines prévues par l'article 441-7 du code pénal, sont complaisantes ; que le fait que d'autres salariées aient été traitées conformément à la loi durant leur grossesse ne permet pas de déduire qu'il en a été de même pour Mme X ;
- qu'aucun des griefs motivant la mise à pied disciplinaire n'est fondé : ainsi, le non respect des horaires de travail s'explique par le fait que la salariée a effectué une heure supplémentaire non autorisée le 4 décembre afin de respecter le délai imparti par l'employeur pour répondre à un client ; il n'est pas démontré que la salariée prenait des pauses déjeuner d'une heure et demi au lieu d'une heure ; le reproche d'avoir quitté le travail le 16 novembre 2015 à 15h40 au lieu de 17h ne peut être retenu dès lors que la salariée a quitté son poste pour voir un médecin pendant sa grossesse ; le reproche de solliciter systématiquement le service comptabilité doit être écarté dès lors que l'aval de ce service est obligatoire pour la validation des commissions ; les actes d'insubordination ne sont pas étayés ; le grief d'envoi de courriels par la salariée à son adresse personnelle afin de les traiter à domicile ne peut être retenu, dès lors qu'il ne lui est pas reproché d'avoir divulgué des informations ; le grief concernant le traitement insuffisant de dossiers est formulé de manière imprécise ; le grief de relances abusives auprès des prospects n'est pas étayé ;
- que l'examen des bulletins de salaire ne fait pas ressortir que les sommes versées au titre de commissions auraient le caractère d'avances ; l'employeur était donc mal fondé à retenir ces sommes au motif d'un trop perçu ;
- qu'il ne peut être reproché à la salariée de ne pas avoir saisi le CHSCT ou les délégués du personnel, d'autant plus que l'employeur n'a pas donné suite aux demandes de l'inspection du travail.

Ainsi, l'employeur échoue à prouver que ses agissements ne sont pas liés à l'état de grossesse de la salariée et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs extérieurs à cette grossesse. Cette attitude discriminatoire caractérise un manquement grave de l'employeur, justifiant que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement nul.

Sur les conséquences financières :

Sur le paiement des commissions :

Vu l'article L3242-1 du code du travail ;

Chaque mois, la salariée transmettait à la comptabilité et à sa hiérarchie un tableau des commissions dues pour le mois. L'employeur soutient que, pour la période antérieure au 30 novembre 2015, la salariée n'avait pas atteint l'objectif d'un taux de marge de 20%. En conséquence, il lui a été versé 158€ sur la paie du mois de novembre. De même, pour décembre 2015 et janvier 2016, il lui devait 301€.

Cependant, la salariée établit, par la production de tableaux de facturation, que des commissions lui étaient dues à hauteur de 1498€ au 30 novembre 2015. De même, le tableau du 19 décembre 2015 démontre qu'elle aurait dû percevoir 1207€ le 31 décembre 2015 et 3103€ au 31 janvier 2016.

La salariée est donc fondée à demander les sommes de (1498€ +1207+3103) sur lesquelles la somme de 158€ déjà versée par l'employeur sera imputée, soit un total de 5650€ outre les congés payés afférents.

Par ailleurs, l'examen des bulletins de salaires ne fait pas ressortir que les sommes versées au titre de commissions avaient le caractère d'avances. L'employeur était donc mal fondé à retenir ces sommes. Le Conseil rappelle que le juge des référés a condamné l'employeur à rembourser la

somme de 233€ en remboursement de retenues sur salaires opérées outre les congés payés afférents.

Sur le maintien du salaire :

La convention collective applicable des prestataires de service dans le secteur tertiaire impose pour les salariés bénéficiant d'un à trois ans d'ancienneté, un maintien du salaire dégressif jusqu'au 1095ème jour d'arrêt de travail. La convention prévoit que l'indemnité est calculée en fonction de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

L'employeur soutient que l'organisme de prévoyance avait en charge le maintien du salaire et qu'il avait communiqué à cet organisme les renseignements nécessaires.

Cependant, la salariée établit qu'elle a contacté l'organisme de prévoyance ; que celui-ci lui a répondu que son arrêt de travail n'apparaissait pas comme devant être pris en charge; qu'elle n'a pas obtenu de réponse de son employeur ; que la déclaration finalement effectuée était limitée au salaire de base.

La salariée est donc fondée à demander le versement de la somme de 417€ (période novembre 2015- janvier 2016) et 1923€ (période février à juillet 2016) au titre du maintien du salaire du 6 décembre 2015 au 28 juillet 2016, soit 2340€ outre les congés payés afférents.

Sur l'indemnité de préavis :

Vu l'article L1234-1 du code du travail ;

Le salaire pris en compte sera le salaire moyen perçu par la salariée au cours de douze derniers mois, soit 3015€.

La société sera condamnée à payer au salarié au titre d'indemnité de préavis la somme de 6030€, outre les congés payés afférents.

Sur l'indemnité légale de licenciement :

Vu les articles L1234-9 et R1234-9 du code du travail ;

Les dispositions légales sont plus favorables que celle prévues par la convention collective. La salariée est fondée à demander 1858€ à ce titre.

Sur les dommages intérêts pour licenciement nul :

Vu l'article L1235-3 du code du travail dans sa version applicable au litige, antérieure aux ordonnances du 22 septembre 2017 ;

L'employeur soutient que le préjudice est inexistant, qu'elle ne démontre pas la réalité d'un préjudice psychologique et qu'elle a retrouvé un emploi.

Cependant, la salariée avait toujours donné satisfaction jusqu'à ce qu'elle informe l'employeur de sa grossesse. Cette situation a été à l'origine de troubles du sommeil, d'anorexie et de symptômes dépressifs. Il lui sera alloué à ce titre une indemnité équivalente à 10 mois de salaire, soit 30 000€. Cette indemnité répare également la discrimination et le harcèlement, à l'origine de la prise d'acte.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail :

Vu les articles L1221-1 du code du travail et 1153-4 du code civil ;

L'employeur a retardé, par sa négligence, le versement à la salariée des indemnités journalières. Il n'a pas réglé la totalité des salaires dus. Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard peut obtenir des dommages et intérêts distincts des intérêts moratoires de sa créance.

La salariée est fondée à demander 3000€ en réparation.

Sur la décision de mise à pied :

Vu les articles L1331-1 et L1331-2 du code du travail :

Il a été démontré plus haut qu'aucun des griefs justifiant la mise à pied n'était fondé. La sanction sera donc annulée. La salariée est fondée à demander la somme de 2000€ en réparation.

Sur la demande de rappel d'heures supplémentaires :

Vu l'article L3171-4 du code du travail ;

La salariée produit des agendas suffisamment précis pour que l'employeur puisse y répondre.

L'employeur rappelle qu'aucun horaire n'était fixé dans le contrat de travail ; que la salariée n'a jamais demandé le paiement d'heures supplémentaires; qu'il n'avait donné aucun accord, même implicite, pour que la salariée effectue des heures supplémentaires.

Cependant, la salariée, qui n'avait pas le statut de cadre, était soumise à la durée mensuelle légale de 151h67 par mois, mentionnée dans le contrat de travail. Il ne peut être déduit du silence de la salariée un renoncement implicite à ses droits. L'accomplissement d'une heure supplémentaire a été le prétexte, parmi d'autres griefs, de la sanction de mise à pied annulée. L'employeur n'établit pas pour autant qu'il avait pris des dispositions pour mesurer la durée de travail des salariés.

Il en résulte que la salariée est fondée à demander 2946€ outre les congés payés afférents, au titre du rappel d'heures supplémentaires.

Sur le reliquat de l'indemnité compensatrice de congés payés :

L'employeur indique qu'il ne suffit pas de contester le mode de calcul d'une indemnité, sans indiquer en quoi il est erroné, pour réclamer un reliquat indu.

Cependant, la société a été interrogée par la salariée sur le mode de calcul opéré lors de l'établissement du solde de tout compte sans obtenir de réponse. De plus, l'employeur ne soutient pas que le calcul de la salariée est erroné.

Il sera donc admis que la salariée avait cumulé un solde de congés payés de 31 jours et non de 25 au moment de la rupture; qu'elle pouvait donc prétendre à percevoir 4314€; qu'en imputant sur ce montant les sommes déjà versées, elle est fondée à demander 1845€.

Sur les autres demandes :

Sur la remise des documents légaux :

La salariée est fondée à demander la remise du certificat de travail (article L1234-19 du code du travail), du reçu pour solde de tout compte (article L1234-20 du code du travail) de l'attestation Pôle emploi (article R1234-9 du code du travail) et des bulletins de salaire conformes au jugement. Pour assurer l'effectivité du jugement, l'obligation sera assortie d'une astreinte.

Sur l'exécution provisoire :

Vu l'article 515 du code de procédure civile ;

L'exécution provisoire est compatible avec la nature du litige et justifiée par son ancienneté. Elle est en particulier justifiée par le fait que l'audience de départage a été tenue au-delà du délai d'un mois prévu par l'article R1459-29 du code du travail. Elle sera ordonnée.

Sur les frais irrépétibles :

Vu l'article 700 du code de procédure civile ;

Il est équitable de condamner l'employeur à payer au salarié la somme de 3000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avis des conseillers présents, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe,

Le Défenseur des droits ayant été entendu ;

Dit que la prise d'acte de Mme X produit les effets d'un licenciement nul ;

Annule la sanction de mise à pied ;

En conséquence, condamne la société Y à verser à Mme X les sommes suivantes :

- 6030€ à titre d'indemnité de préavis ;
- 603€ au titre des congés payés afférents ;
- 1858€ à titre d'indemnité légale de licenciement ;
- 30 000€ à titre d'indemnité pour licenciement nul ;
- 2 000€ à titre de réparation pour la mise à pied ;
- 5 650€ au titre de rappel de commissions ;
- 565€ au titre des congés payés afférents ;
- 2340€ au titre du maintien du salaire conventionnel ;
- 234€ au titre des congés payés afférents ;
- 2946€ au titre du rappel des heures supplémentaires ;
- 294€ au titre des congés payés afférents ;
- 3000€ à titre d'exécution déloyale du contrat de travail ;
- 1845€ à titre de reliquat d'indemnité compensatrice de congés payés ;
- 3000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Rappelle que le juge des référés a condamné la société au paiement de 233€ à titre de remboursement sur retenues de salaires illicites et congés payés afférents.

Ordonne la remise des bulletins de paye, d'un certificat de travail, d reçu pour solde de toute compte et de l'attestation Pôle emploi conformes au jugement ;

Dit que cette obligation sera assortie d'une astreinte de 50€ par jour qui courra une semaine après la notification du jugement, pour une durée de six mois ; que la juridiction prud'homale se réserve la liquidation de l'astreinte ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Ordonne l'exécution provisoire du jugement ;

Condamne la société aux dépens.

**LA GREFFIERE CHARGÉE
DE LA MISE A DISPOSITION,**
Laura BELHASSEN

LE PRESIDENT,
Eric ALT

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a cursive, somewhat stylized signature, likely belonging to Laura Belhassen. The signature on the right is a more complex, multi-looped signature, likely belonging to Eric Alt. Both signatures are positioned below their respective printed names.