

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

VC

SECTION
Encadrement chambre 1

RG N° F 10/04269

Notification le : 11 JAN 2013

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :
le :

à :

2010-34 du
8 février 2010

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 13 Décembre
2012

Composition de la formation lors des débats :

M. Didier LE CORRE, Président Juge départiteur
M. Serge OPPENCHAIM, Conseiller Salarié
Assesseur

assistée de Madame CHEVALLIER, Greffier

ENTRE

Mme

présente,
Assistée de Me Michel HENRY (Avocat au barreau de
PARIS)

LE DEFENSEUR DES DROITS

11 RUE SAINT GEORGES
75009 PARIS

Représenté par Me Dabha MESBAHI (Avocat au barreau de
PARIS)

DEMANDEURS

ET

SA TECHNOLOGIE DIFFUSION en la personne de son
représentant légal Monsieur I (PDG)

16 ROUTE DE PONTAULT
77680 ROISSY EN BRIE

Représenté par Me Pierre Henri D'ORNANO (Avocat au
barreau de PARIS)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 30 Mars 2010
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 02 avril 2010
- BC : le 23 septembre 2010
- BJ : le 5 juillet 2011
- Partage de voix prononcé le 19 Septembre 2011
- Débats à l'audience de départage du 30 Octobre 2012 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

Demande principale

Chefs de la demande

- Dommages et intérêts pour discrimination fondée sur le sexe 245 411,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000,00 €
- Exécution provisoire
- Intérêts au taux légal

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 500,00 €

EXPOSE DU LITIGE

Mme a été engagée, à compter du 11 octobre 1989, en qualité d'ingénieur par la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Mme est partie en retraite le 31 mars 2008.

Par déclaration au greffe enregistrée le 30 mars 2010, Mme a saisi le conseil de prud'hommes de PARIS aux fins de voir condamner la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION à lui verser des dommages et intérêts pour discrimination fondée sur le sexe.

Suite à l'audience des plaidoiries du 5 juillet 2011, le bureau de jugement a renvoyé l'affaire devant le juge départiteur.

Dans ses conclusions écrites soutenues oralement à l'audience de départage du 30 octobre 2012, Mme a sollicité la condamnation de la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION au titre des demandes susvisées.

Mme expose qu'après avoir été détachée auprès de l'Institut CURIE, elle a rejoint en février 2006 les locaux de la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION et a alors constaté que son collègue masculin percevait un salaire mensuel supérieur au sien et bénéficiait de nombreuses primes ainsi que d'une retraite complémentaire. Elle indique que son employeur s'est contenté de l'augmenter de 5% et n'a jamais accepté de restaurer une égalité de traitement entre les deux salariés.

Le DEFENSEUR DES DROITS, succédant à la HALDE, a fait part de ses observations.

La SA TECHNOLOGIE DIFFUSION s'oppose aux demandes présentées par Mme [redacted] et forme la demande reconventionnelle susvisée. Elle fait valoir que la salariée a exécuté son contrat de travail sous la subordination et le pouvoir hiérarchique de l'Institut CURIE et ne peut dès lors comparer sa situation avec celle d'un salarié d'une société tierce. La SA TECHNOLOGIE DIFFUSION ajoute que la demanderesse se compare avec un salarié qui avait des fonctions différentes.

Pour un plus ample exposé des prétentions et moyens des parties, le conseil de prud'hommes renvoie, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, aux conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience de départage.

MOTIFS DE LA DECISION

1) SUR L'EMPLOYEUR DE LA DEMANDERESSE

Attendu qu'il ressort des débats que les logiciels ISIS et ISIS 3D, qui sont détenus par l'Institut CURIE, permettent de calculer la dose de radiothérapie à appliquer aux patients pour le traitement du cancer; qu'à partir de 1984 la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION a eu pour activité la distribution exclusive, tant en FRANCE qu'à l'étranger, de ces logiciels, ainsi que leur installation et leur maintenance chez la clientèle constituée d'hôpitaux et de cliniques;

Attendu que la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION et l'Institut CURIE ont signé le 16 juin 1989 une convention par laquelle la première s'engageait à mettre à la disposition du second un ingénieur chargé de contribuer au développement des logiciels ISIS; que dans son article 6, la convention prévoyait que la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION soumettrait à l'accord de l'Institut CURIE la candidature de l'ingénieur et tout remplacement éventuel de ce dernier;

Attendu cependant que les clauses de cette convention n'avaient pas pour effet d'emporter renonciation de la défenderesse à tout droit et obligation envers le futur ingénieur; que cette convention n'opérait pas non plus un transfert du futur contrat de travail qui allait être conclu entre la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION et l'ingénieur; que la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION ne soulève pas non plus le caractère fictif du contrat de travail signé le 29 octobre 1989 avec effet rétroactif au 11 octobre précédent; qu'enfin, même en cas de prêt illicite de main d'oeuvre, ce qui exposerait la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION à des poursuites pénales, la jurisprudence retient l'existence d'un double contrat de travail liant le salarié conjointement à l'employeur et à l'entreprise utilisatrice;

Attendu en outre que si la convention du 16 juin 1989 prévoyait un salaire maximal pour l'ingénieur qui allait être embauché par la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION, force est de constater que cette dernière a recruté Mme [redacted] pour un salaire nettement inférieur, montrant ainsi que c'est bien la défenderesse qui a fixé, dans l'exercice de son pouvoir de direction, la rémunération de Mme [redacted];

Attendu que compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION ne démontre aucunement qu'elle n'aurait pas été l'employeur de Mme [redacted] y compris durant la période où celle-ci a été amenée à travailler à plein temps dans les locaux de l'Institut CURIE, soit entre 1989 et 2006; que M. [redacted] salarié de la la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION avec lequel Mme [redacted] compare sa situation, était donc bien un collègue de cette dernière et non le salarié d'une société tierce comme le soutient la défenderesse;

2) SUR LA DISPARITE SALARIALE

Attendu que le principe « A travail égal, salaire égal » est prévu par les articles L 2261-22, L 2271-1, L 3221-2, L 3221-4 et R 2261-1 du code du travail; qu'il se déduit de ce principe que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique;

Attendu qu'il est de jurisprudence constante que s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » de soumettre au juge des éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence;

Attendu qu'en l'espèce il est rappelé que Mme [redacted] a été engagée par la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION en qualité d'ingénieur; qu'un seul autre salarié bénéficiait du même titre, à savoir M. [redacted]; que ce dernier a été engagé le 17 juin 1996 par la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION avec un salaire de 23 000 francs mensuels; qu'à la même date le salaire de Mme [redacted] ne s'élevait qu'à la somme mensuelle de 18 918,90 francs; que tous deux étaient ingénieur position II;

Attendu que cette différence de de salaire de base a perduré; qu'en outre entre 2001 et 2007 M. [redacted] a perçu 57 441 euros en primes tandis que Mme [redacted] n'a bénéficié d'aucune prime;

Attendu que cette comparaison amène à constater des faits susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ;

Attendu que la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION affirme que la différence de rémunération entre Mme [redacted] et M. [redacted] s'explique par l'exercice par ce dernier de fonctions diamétralement opposées et de valeurs différentes;

Attendu que le contrat de travail de Mme [redacted] mentionne qu'elle était engagée pour assurer en premier lieu une tâche de « Recherche et développement de programmes informatiques »; que la même mission était affectée à M. [redacted] selon les termes de son contrat de travail; que Mme [redacted] avait également pour tâche d'assurer le « Support technique en clientèle »; que M. [redacted] devait quant à lui assurer la « Préparation et installation des matériels en clientèle » et le le « Suivi après-vente », ce qui correspond, sous une autre dénomination, à la seconde mission dévolue à Mme [redacted]

Attendu que Mme [redacted] et M. [redacted] possédaient un BTS lors de leur embauche respective;

Attendu que la circonstance que Mme [redacted] a été détachée dès son embauche auprès de l'Institut CURIE n'était pas suffisante pour justifier un écart de rémunération avec M. [redacted]

Attendu qu'au contraire Mme [redacted] bénéficiait d'une ancienneté de plus de 20 ans à son embauche par la défenderesse alors que celle de M. [redacted] n'était que de 13 ans lorsqu'il a été engagé par la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION; que dès lors c'est Mme [redacted] qui aurait dû, le cas échéant, bénéficier d'une rémunération supérieure à M. [redacted] quand celui-ci a été embauché en 1996;

Attendu ensuite que l'affirmation de la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION selon laquelle Mme [redacted] et M. [redacted] évoluaient au sein de branches tellement différentes du métier d'ingénieur informaticien qu'elles ne permettaient aucune assimilation salariale n'est démontrée ni par les termes de leurs contrats de travail ni par les pièces de la société;

Attendu que la défenderesse soutient aussi que le travail effectué par Mme [redacted] avait en définitive une valeur moindre à celui réalisé par M. [redacted];

Attendu que le travail de M. [redacted] l'amenait peut-être à être davantage en contact direct avec la clientèle dans une démarche de prospection commerciale tandis que Mme [redacted] travaillait plutôt à développer le logiciel vendu par la société; que cependant il a déjà été indiqué qu'aucune répartition des rôles n'avait été contractualisée; qu'en outre par sa mission de « support à la clientèle », Mme [redacted] était amenée également à être en lien avec cette clientèle; qu'enfin, dans une société d'aussi petite taille que la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION, il ne peut être sérieusement allégué que le travail fourni par M. [redacted] était plus important que celui de Mme [redacted] dans la mesure où l'attrait et l'existence même de la société reposaient essentiellement sur les logiciels dont elle avait la licence; que sans des produits aussi élaborés que les logiciels de pointe dont Mme [redacted] était chargée notamment du développement, M. [redacted] aurait été en difficulté pour démarcher une clientèle; que le travail fourni par ce dernier ne peut dès lors être considéré comme ayant été davantage source de plus-value pour la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION que le travail de Mme [redacted] que les niveaux de connaissance et les capacités de la demanderesse sont donc similaires à ceux de M. [redacted] et leurs responsabilités, quant à la pérennité de l'entreprise, aussi importantes l'une que l'autre;

Attendu que s'agissant de l'implication professionnelle des salariés, la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION ne rapporte pas la preuve que Mme [redacted] aurait refusé des tâches ou s'investissait insuffisamment;

Attendu que contrairement à M. [redacted], Mme [redacted] n'a bénéficié d'aucune progression dans sa carrière en 19 ans;

Attendu qu'il résulte de tout ce qui précède que ni la différence de rémunération de Mme [redacted] et M. [redacted] lors de leur embauche respective ni leur évolution salariale ultérieure, concernant tant le salaire de base que le versement de primes, ne sont justifiées par des éléments objectifs exclusifs d'une inégalité de rémunération avec son collègue masculin; qu'une discrimination salariale au détriment de Mme [redacted] est donc établie, et ce depuis le 17 juin 1996, date d'embauche de M. [redacted];

Attendu que l'article L 1134-5 du code du travail dispose que les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée; que si ces dommages et intérêts ne consistent pas seulement en la perte de salaire supposée, d'autres préjudices pouvant être indemnisés par l'octroi de dommages et intérêts, par exemple le préjudice moral, la partie de la réparation correspondant à la perte de salaire ne peut aboutir à contourner la prescription quinquennale prévue à l'alinéa 1 de l'article L 1134-5 du code du travail;

Attendu que Mme [redacted] a saisi le conseil de prud'hommes de céans le 30 mars 2010; qu'elle ne peut dès lors solliciter un rappel de salaire, même sous la dénomination juridique de dommages et intérêts, pour la période antérieure au 30 mars 2005;

Attendu que le préjudice au titre du salaire de base s'élève donc à la somme totale de 23 960,40 euros (6 561 euros en 2005 + 8 748 euros en 2006 + 6 904,20 euros en 2007 + 1 747,20 euros en 2008) outre 2 396,04 euros au titre des congés payés afférents;

RG:10-04269

Attendu que s'agissant des primes, Mme L. ne prend pas la peine d'explicitier le calcul des différentes sommes qu'elle énumère ni à quoi elles correspondent exactement; qu'il ressort du tableau des primes versées à M. que celui-ci a perçu une prime annuelle de 10 000 euros en 2005, en 2006 puis en 2007, période non prescrite; que le total du préjudice de Mme relatif aux primes d'élève donc à 30 000 euros, aucun congés payés n'étant dû à ce titre;

Attendu que Mme fait légitimement remarquer que la discrimination salariale dont elle a été victime a eu un impact sur le montant de son indemnité de départ à la retraite mais aussi sur le montant de sa pension de retraite; qu'elle ne justifie cependant pas du montant de la somme qu'elle sollicite à ce titre; qu'en l'absence de précision suffisante, ce chef de préjudice sera indemnisé par la somme de 10 000 euros;

Attendu que compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il convient de condamner la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION à verser à Mme la somme de 66 356,44 euros à titre de dommages et intérêts (23 960,40 + 2 396,04 + 30 000 + 10 000) pour l'indemnisation des différents préjudices invoqués;

3) SUR LES DEMANDES ACCESSOIRES

Attendu qu'aucune des pièces de la procédure ne justifie que soit ordonnée l'exécution provisoire dans la présente procédure ;

Attendu que la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION succombe à la présente instance; qu'elle est donc condamnée à payer les entiers dépens de la présente instance;

Attendu enfin qu'il est inéquitable de laisser à la charge de Mme les sommes non comprises dans les dépens; qu'il convient en conséquence de condamner la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION à lui verser la somme de 1 800 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile;

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le Juge Départemental statuant seul après avis du conseiller présent, après débats en audience publique, par jugement contradictoire, en premier ressort et prononcé par mise à disposition au greffe :

Condamne la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION à payer à Mme la somme de 66 356,44 euros à titre de dommages et intérêts en raison de la discrimination salariale fondée sur le sexe subie.

Dit que les intérêts au taux légal courent à compter du 2 avril 2010 pour les créances salariales et à compter du prononcé de la présente décision pour les autres sommes allouées.

Ordonne la capitalisation des intérêts en application de l'article 1154 du code civil.

Condamne la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION à verser à Mme la somme de 1 800 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Déboute les parties du surplus de leurs prétentions.

Condamne la SA TECHNOLOGIE DIFFUSION aux entiers dépens.

LE GREFFIER, chargé de la mise à disposition

RG:10-04269

LE PRESIDENT