

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON
Immeuble "le Britannia"
20 Bd Eugène DERUELLE
69432 LYON CEDEX 03

EXTRAIT DES MINUTES
DU SECRETARIAT-GRÈPPE
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience du 06 SEP. 2012

RG N° F 10/03645

Madame

SECTION Encadrement

Assistée de Me Ouarda TABOUZI (Avocat au barreau de LYON)

AFFAIRE

DEMANDEUR

contre
SOCIETE BRICE SAS
DU DEFENSEUR DES
DROITS
AUTORITE
CONSTITUTIONNELLE

SOCIETE BRICE SAS
N° SIRET : 312 560 584 01879
152 avenue Alfred Motte
59100 ROUBAIX
Représenté par Me Gonzague TALVARD
(Avocat au barreau de LILLE)

MINUTE N°

DEFENDEUR

JUGEMENT DU 06 SEP. 2012

En présence du
DEFENSEUR DES DROITS
AUTORITE CONSTITUTIONNELLE
7 rue Saint Florentin
75008 PARIS
Représenté par Me Catherine BOTTIN (Avocat au barreau de LYON)
substituant Me Eladia DELGADO (Avocat au barreau de LYON)

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

PARTIE INTERVENANTE

Notification le : 07 SEP. 2012

- Composition du bureau de jugement :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

Monsieur Jacques STUDER, Président Conseiller Salarié
Monsieur René PONSERO, Conseiller Salarié
Madame Jeanine CHAMFLY, Conseiller Employeur
Monsieur Max MOUNIER, Conseiller Employeur
Assesseurs
Assistés lors des débats de Madame Marie Hélène LE STANG,
Greffier

le : 07 SEP. 2012

PROCÉDURE

à :

- Date de la réception de la demande : 21 Septembre 2010
 - Bureau de Conciliation du 03 Février 2011
 - Convocations envoyées le 23 Septembre 2010
 - AR signé le 28 Septembre 2010
 - Renvoi devant le bureau de jugement du 17 Novembre 2011 avec délai de communication de pièces par émargement, renvoi devant le bureau de jugement du 15 Mars 2012 par émargement des parties au dossier
 - Débats à l'audience de Jugement du 15 Mars 2012
 - Prononcé de la décision fixé à la date du 21 Juin 2012
 - Délibéré prorogé à la date de ce jour
 - Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Marie Hélène LE STANG, Greffier
- Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe
Décision signée par Monsieur Jacques STUDER, Président (S)
et par Madame Marie Hélène LE STANG, Greffier.

Chefs de la demande de Madame

Dire et juger que le licenciement de Madame est nul et qu'elle a été victime d'une discrimination relative à son état de santé.

A titre subsidiaire,

Dire et juger que le licenciement de Madame est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Condamner en conséquence la SA Brice à verser à Madame les sommes suivantes:

- 40.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse
- 6.900 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 690 € à titre de congés payés sur préavis
- 1 610 € à titre d'indemnité de licenciement
- 30.000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 30.000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination
- 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect des dispositions concernant la portabilité de la couverture complémentaire santé et prévoyance
- 1.500 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Ordonner l'exécution provisoire de la présente décision à intervenir.

Condamner la SA Brice aux entiers dépens.

Demandes de la SA Brice

Dire et juger que le licenciement de Madame est dénué de tout motif discriminatoire

Dire et juger que le licenciement de Madame est fondé sur une faute grave

Constater l'absence de tout harcèlement moral

En conséquence,

Débouter Madame de l'ensemble de ses demandes.

Condamner Madame à la somme de 2500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

La condamner aux dépens

Les Faits:

Madame a été engagée par la Société BRICE par contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de Responsable de magasin (position agent de maîtrise catégorie A), conformément à la convention collective nationale des magasins à succursales de vente au

détail de l'habillement, à compter du 15 janvier 2007.

Madame . se voyait confier la responsabilité du magasin de la Part Dieu, 1er magasin de France en termes de chiffre d'affaires.

La rémunération mensuelle brute de Madame est de 2 300,00 euros.

A partir du 1er octobre 2009, Madame , a été en arrêt de travail pour maladie.

Alors que Madame se trouvait en arrêt de travail, un courrier de mutation en date du 26 février 2010 lui était adressé par son employeur.

Madame : informait la Société BRICE par un courrier du 3 mars 2010, qu'elle refusait cette proposition de mutation, la qualifiant ainsi à juste titre de mesure discriminatoire liée à son état de santé.

Le 4 mars 2010, son supérieur hiérarchique, Monsieur , Directeur des ventes régionales de la société BRICE, contactait une nouvelle fois Madame par téléphone, afin de connaître sa décision relative à la proposition de mutation.

Suite à la visite médicale de reprise le 8 mars 2010, Madame était déclarée par la médecine du travail apte à la reprise de son poste de travail.

C'est ainsi que Madame reprenait ses fonctions au sein du magasin BRICE de LA PART DIEU.

Quelques jours après la reprise de ses fonctions, le 12 mars 2010, Madame était convoquée à un rendez-vous avec son supérieur hiérarchique, durant lequel la proposition de mutation lui était renouvelée.

Le 17 mars 2010, Madame était de nouveau en arrêt de travail.

Le même jour elle écrivait à son employeur pour dénoncer les agissements de sa hiérarchie, mettant en exergue les pressions qu'elle subissait.

La Société BRICE répondait à Madame par un courrier en date du 29 mars 2010, et lui précisait qu'elle avait procédé à son remplacement compte tenu de ses absences.

Après enquête, la Direction Départementale du Travail, du Rhône adressait le 12 avril 2010, un courrier à la société BRICE, constatant le harcèlement moral subi par Madame et la discrimination avérée relative à la mutation imposée.

Toutefois, la Société BRICE refusait l'accès de Madame à son poste de responsable du magasin situé à la Part Dieu et lui imposait de reprendre son travail sur celui situé à Vaulx en Velin, ce que la demanderesse refusait.

C'est dans ces conditions que Madame était convoquée à un entretien préalable, et se voyait notifier son licenciement pour faute grave le 23 août 2010.

Madame a donc saisi la Juridiction de céans.

L'audience de conciliation ayant été infructueuse, les parties ont été renvoyées devant le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes de Lyon, en date du 15 mars 2012.

DEBATS:

Vu l'article 455 du Code de Procédure Civile qui dispose que « *le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date* ».

En conséquence le Conseil de Prud'hommes de Lyon dit qu'il convient de s'y référer.

Vu les pièces et conclusions de la demanderesse, Madame

Vu les pièces et conclusions de la défenderesse, la Société Brice,

Sur la discrimination:

Attendu que L'article L 1132-1 du Code du Travail dispose qu'« *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement 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 1^{er} de la loi no 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 moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap*».

Attendu que l'article L.1132-4 du Code du Travail précise que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des précédentes dispositions est nul,

Attendu que la Cour de Cassation Sociale a précisé dans son arrêt du 16 Décembre 2010, qu'était nul, le licenciement prononcé pour discrimination à l'état de santé, et que « *cela constituait un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser en ordonnant la poursuite du contrat de travail*».

Attendu que la demanderesse était placée en arrêt maladie, au moment du litige, et que cet arrêt maladie était dû, comme en atteste la médecine du travail ainsi que l'inspecteur de la DIRRECTE, aux pressions subies par a salariée de la part de sa hiérarchie,

Attendu que Madame verse aux débats des courriers de la DIRRECTE, du Défenseur des droits, Monsieur BAUDIS , ainsi que les avis de la médecine du travail,

Attendu que l'inspecteur du travail écrivait, concernant la mutation de Madame contre son avis, dans son courrier du 12 avril 2010: « *En définitif, compte tenu de tout ce qui précède, il apparaît que cette décision ne soit pas justifiée par des éléments objectifs. Le but est d'une manière ou d'une autre de se débarrasser de cette salariée parce qu'elle gêne. Cette situation caractérise les faits suivants: Discrimination liée à l'état de santé (article L.1132-1 et suivants du Code du Travail) ; Harcèlement moral (article L.1152-1 du Code du Travail). En outre, elle caractérise un manquement de l'employeur à son obligation en matière de protection de la santé des travailleurs (cf lettre d'observation précitée). Je serais très attentive à l'évolution de ce dossier et aux préconisations qui pourront en être tirées. ».*

Attendu que la société BRICE ne justifie aucunement d'une perturbation au niveau de ses 220 magasins situés sur le plan national ; cette société disposant de plus de 1 500 salariés, ne saurait sérieusement soutenir que le remplacement temporaire de la salariée était impossible,

Attendu que la HALDE (devenu depuis Défenseur des Droits) a procédé à l'instruction du dossier concernant les mesures dont la salariée a fait l'objet, et que par décision n°2011-64, du 9 novembre 2011, le Défenseur des Droits, après enquête, considérait que : *« La mutation de Madame [...] est liée à son état de santé et constitue une mesure discriminatoire au sens de l'article L.1132-1 du Code du travail ; que son licenciement pour faute grave fondée sur son refus d'une mesure discriminatoire est entaché de nullité, conformément à l'article L.1132-4 du Code du travail »*,

Attendu que la Cour de Cassation Sociale a précisé dans son arrêt du 23 janvier 2008, que *« le refus par le salarié, dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de la modification de son lieu de travail constitue en principe un manquement à ses obligations contractuelles mais ne caractérise pas à lui seul une faute grave »*,

Attendu que la Cour de Cassation Sociale a précisé dans son arrêt du 6 avril 2011, a considéré *« qu'une diminution importante des responsabilités d'un salarié, constituait une modification contractuelle, qui ne pouvait lui être imposée de façon unilatérale »*,

Qu'en l'espèce Madame [...] a été licenciée pour faute grave pour les raisons suivantes: *« ... dans la mesure où vous persistez à refuser notre décision de vous affecter sur un autre magasin (refus d'obtempérer) alors même que cette affectation n'emporte aucune modification de votre contrat de travail, vous faites preuve d'insubordination et créez une situation de blocage que nous ne pouvons plus tolérer. En conséquence, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave... »*,

Qu'en l'espèce la mutation de Madame [...] du magasin La Part Dieu à celui de Vaulx en Velin a modifiée en substance ses fonctions,

Qu'en transférant Madame [...] du magasin BRICE de Lyon Part Dieu, 1^{er} magasin de France du réseau, à un autre magasin, plus petit et situé en banlieue lyonnaise, la rémunération de la salariée s'en trouvait nécessairement modifiée ; que Madame [...] était responsable d'une équipe de 8 vendeurs au sein du magasin BRICE de Lyon Part-Dieu, et que le magasin de Vaulx-en-Velin compte un effectif beaucoup plus réduit,

Qu'ainsi, les fonctions et les responsabilités attribuées à Madame [...] constitutives d'un élément essentiel du contrat de travail, s'en trouvaient modifiées,

Le Conseil dit et juge que Madame [...] a bien été victime d'une discrimination relative à son état de santé. Le Conseil fait droit à l'ensemble de ses demandes.

Sur l'exécution provisoire:

Attendu que la situation de Madame [...] et la nature de l'affaire justifient d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision,

Le Conseil dit que cette demande est acceptée.

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :

Attendu que Madame [...] a dû, pour faire valoir ses droits, engager des frais irrépétibles qu'il serait manifestement inéquitable de laisser à sa charge.

Le Conseil dit qu'au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile, il

sera alloué à Madame une somme de 1 500 €.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil des Prud'hommes de Lyon section encadrement, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort:

Dit et juge que le licenciement de Madame est nul et qu'elle a été victime d'une discrimination relative à son état de santé.

En conséquence,

Condamne la SA Brice à verser à Madame les sommes suivantes :

- 20.000 € à titre de dommages et intérêts pour nullité du licenciement
- 6 900 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 690 € à titre de congés payés afférents
- 15.000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 15.000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination
- 2.000 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect des dispositions concernant la portabilité de la couverture complémentaire santé et prévoyance
- 1.500 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

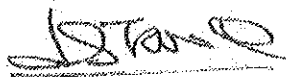
Dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire de la présente décision autre que celle prévue à l'article R 1454-28 du Code du Travail ,

Rappelle que ces condamnations sont exécutoires à titre provisoire et fixe à 2 392,86 € la moyenne des trois derniers mois de salaire servant à l'application de l'article R 1454-28 du Code du Travail,

Déboute la SA Brice de sa demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Condamne la SA Brice aux entiers dépens et aux frais éventuels d'exécution du présent jugement.

LE GREFFIER



COPIE CERTIFIÉE
CONFORME

LE PRÉSIDENT

