

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE NANTERRE**

Conseil de Prud'Hommes
2, Rue Pablo Neruda
92020 NANTERRE CEDEX

Tél : 01.40.97.16.50
Fax : 01.40.97.16.51

EXTENSION DES JUREMENTS
DES PRUD'HOMMES
DE NANTERRE

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT DE DÉPARTAGE

**Audience de plaidoirie du 13 décembre 2011
Prononcé par mise à disposition du 3 février 2012**

RG N° F 10/01000

SECTION Encadrement

MINUTE N° : 12/00049

Rendu par le bureau de jugement composé de :

Madame Soleine HUNTER-FALCK, Président Juge départiteur
Statuant seul, après avis du conseiller présent
Monsieur Luc ROUGE, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Mademoiselle Agnès COQUEREAU,
Greffier

Dans l'affaire opposant :

Madame .

**JUGEMENT Contradictoire en
premier ressort**

Assistée de Me Claudine LEBRUN (Avocat au barreau de PARIS)

Copies notifiées par L.R.A.R. le :

A.R. retour du demandeur :

A.R. retour du défendeur :

Expédition comportant la Formule
exécutoire délivrée :

le :

à :

DEMANDEUR

IBM FRANCE

17 avenue de l'Europe

92270 BOIS COLOMBES

Représenté par Me Julie DE LA FOURNIERE (Avocat au barreau de
PARIS) substituant Me Agnès BRAQUY-POLI (Avocat au barreau
de PARIS)

DÉFENDEUR

DÉFENSEUR DES DROITS SUCCEDANT A LA HALDE

11, rue Saint Georges

75009 PARIS

Représenté par Me Julie GUYON (Avocat au barreau de PARIS)

EXPOSÉ DU LITIGE :

_____ épouse _____ a été embauchée le 03.05.1988 en qualité de ingénieur analyste, statut cadre par contrat à durée indéterminée par la COMPAGNIE GENERALE D'INFORMATIQUE qui devient une filiale d'IBM en 1993 ; elle passe ingénieur d'études en 1990 puis ingénieur expert en 1996 ; elle a été transférée au sein de la SAS IBM FRANCE le 01.01.1999, sous la qualification : cadre 3A1 k 140, cadre spécialiste PRG 7. La convention collective applicable est la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

_____ épouse _____ a bénéficié d'un congé parental du 01.10.1997 au 30.09.1999 (4/5^{ème}) ; elle a été placée en congé formation dans le cadre du FONGECIF du 09.04 au 08.10.09 puis du 03.01 au 09.06.00 pour suivre la formation "formateur professionnel d'adultes" ; _____ épouse _____ devient alors chargée de formation au sein de la Direction des ressources humaines.

A la suite d'un second congé maternité elle a travaillé à temps partiel (24h par semaine) dans le cadre d'un congé parental d'éducation à partir du 29.09.01 puis à partir du 02.10.02 elle est passée à 28h par semaine jusqu'au 01.10.2003.

Le 15.10.01, elle a sollicité l'ouverture d'une procédure de "porte ouverte" (open door) tendant à une médiation avec sa hiérarchie pour retrouver un poste en interne, à l'issue de ce congé maternité ; elle se voit alors confier une mission de 3 mois renouvelable au sein de Business Consulting Services (B.C.S.), fonction qu'elle exerce jusqu'en décembre 2002 ; en février 2003 et jusqu'en mars 2004, elle assure l'emploi de consultante en formation ("human capital management") auprès des clients d'IBM puis réintègre la Direction des ressources humaines en avril 2004.

Le 09.11.05 _____ épouse _____ saisit le Directeur des ressources humaines en raison de la discrimination dont elle serait l'objet en matière de carrière et de rémunération. Le 17.08.06, la Direction des ressources humaines fait savoir à _____ épouse _____ qu'après enquête, il a été constaté que son encadrement l'avait traitée correctement eu égard à son niveau hiérarchique et sa rémunération, et qu'il n'y avait aucun motif de discrimination.

Par courrier du 10.09.06 _____ épouse _____ saisit DEFENSEUR DES DROITS en vue de voir constater la discrimination subie par elle pour condition féminine, maternité, temps partiel et âge.

Le 22.11.06 le médecin du travail a déclaré la salariée inapte temporairement ; elle est placée en arrêt de travail par son médecin traitant pour "syndrome dépressif, stress professionnel" du 23.11.06 jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

Un projet de plan social est négocié au sein d'IBM courant 2007 privilégiant le volontariat, le comité central d'entreprise étant saisi de la question les 23.04 et 24.05.07 ; _____ épouse _____ se porte volontaire le 31.05.07 comme appartenant à l'entité DRH concernée ; le projet est néanmoins abandonné.

Dans une lettre du 29.08.08, _____ épouse _____ prend acte de la rupture de son contrat de travail en invoquant les motifs suivants :

- elle a saisi le 10.09.06 la HALDE en raison du traitement discriminatoire subi par elle au sein de IBM en vue d'obtenir une médiation ou un avis impartial ; l'instruction du dossier est toujours en cours, l'institution se heurtant à l'inertie de l'employeur dans la transmission des pièces ;
- elle avait préalablement privilégié une médiation interne le 10.07.06, mais la Direction n'y a pas donné suite ;

- son dossier avait été transmis à la Direction des ressources humaines le 09.11.05, et une prime lui avait été accordée ;
- elle constate qu'aucune mesure n'a été prise par IBM pendant le délai pris pour l'instruction de son dossier par la HALDE pour faire cesser une situation manifestement anormale et discriminatoire à son égard qui a commencé à son retour de congé maternité en 2001 puisque l'employeur ne lui a pas redonné son emploi et que d'autres faits ont été commis ;
- en effet, le 02.10.01 le responsable du département "Learning services", dans lequel elle exerçait ses fonctions avant son départ en congé maternité, lui a annoncé par écrit qu'il n'avait plus de mission pour elle ; il lui a été suggéré de "prendre rendez-vous avec le Centre carrière à DCT pour une réorientation au sein d'IBM ou à l'extérieur", ce qui était illégal, son poste n'ayant pas été supprimé ; elle a eu recours à la procédure "porte ouverte" pour être mise en contact avec B.C.S. et a d'elle même recherché un poste, en intégrant par la suite l'emploi de chargée de clientèle ;
- épouse constate en outre le manque d'évolution de sa carrière par la suite ;
- elle a subi des pressions importantes après avoir transmis son dossier, puis contacté le Board, puis enfin après avoir saisi la HALDE et a dû être mise en arrêt maladie sans discontinuer à partir du 23.11.06 ;
- contactée en vue d'un départ volontaire dans le cadre de la mise en place d'un Plan social, ce dernier a été annulé en juillet 2007 ; elle avait accepté ce départ pour retrouver une certaine sérénité ;
- l'enquête de la HALDE dure du fait de l'absence de transmission par l'employeur des documents demandés, ce qui révèle une volonté de nuire ; son intégrité physique et morale ne peuvent plus subir plus longtemps les conséquences des carences de la SAS IBM FRANCE ; elle se doit de réagir afin de se reconstruire et de se protéger, ainsi que sa famille des conséquences des carences d'IBM ;
- elle prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison "d'une part de la discrimination importante dont (elle fait) l'objet depuis 2001 et à laquelle à aucun moment IBM n'a remédié ou tenté de remédier ; d'autre part du fait des conséquences des carences de la société IBM dans (ses) tentatives pour solutionner par des moyens juridiques légaux (ses) demandes concernant la discrimination" ; c'est le moment de son retour de congé maternité qui matérialise de manière évidente la discrimination dont elle a fait l'objet.

La SAS IBM FRANCE dans un courrier en réponse du 04.09.08 conteste toute discrimination dont épouse aurait été victime au sein de l'entreprise à la suite de son retour de maternité en 2001 et affirme avoir agi avec la plus grande célérité et transparence dans la transmission des éléments nécessaires à l'instruction de son dossier ; une réponse lui a été apportée dès le 30.07.07 ; à chacune des ses demandes, IBM a apporté dans un délai très court les réponses sollicitées, et la bonne volonté de l'employeur à répondre à ces demandes n'a pas été mise en cause par la HALDE ; en l'absence d'avis émis par cette autorité la discrimination n'est pas démontrée. Il a été procédé à un nouvel examen de sa situation qui n'apporte pas d'éléments nouveaux susceptibles de modifier la position de l'employeur. épouse est considérée comme démissionnaire.

Le DÉFENSEUR DES DROITS a rendu une délibération n°2011-41 le 28.02.11 aux termes de laquelle il est décidé que épouse a fait l'objet d'une discrimination à raison de son sexe et de sa grossesse qui n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; par ailleurs il était décidé de participer à l'instance en cours devant le conseil de prud'hommes.

épouse a saisi le Conseil de Prud'hommes de Nanterre le 09.10.08 ; après convocation devant le bureau de conciliation le 14.04.09, l'affaire a été radiée le 21.10.09 puis réintroduite au rôle le 14.12.09 ; le bureau de jugement s'est mis en départage le 20.09.11 et a renvoyé l'affaire à l'audience de départage du 13.12.11 ; épouse a sollicité la requalification de la prise d'acte de rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse et la condamnation de son employeur, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des sommes suivantes :

- . 11.187 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- . 1.118,70 euros à titre de congés payés sur préavis,
- . 39.153,82 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- . 121.192,50 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- . 121.192,50 euros à titre d'indemnité pour discrimination,
- . 5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

le tout avec capitalisation des intérêts légaux à compter de la saisine.

En outre elle demande sa condamnation à lui remettre un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi conformes ainsi que des bulletins de paie conformes sous astreinte de 200 € par jour de retard pour chaque document.

épouse précise avoir attendu de connaître la position de son employeur après avoir utilisé les recours internes avant de prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Elle invoque une discrimination fondée à son sens sur :

- la difficulté à réintégrer son poste ou un poste similaire à l'issue de son congé maternité : elle avait repris contact avec son supérieure hiérarchique dès le 06.09.11 sans qu'une modification de son emploi soit envisagée ; ce n'est que le jour de son retour qu'elle a été avisée de ce que son poste n'était plus disponible, il lui a été précisé qu'elle n'avait plus de bureau et a été invitée à rechercher par elle même un poste en interne ou à l'extérieur par courriel du 20.10.01 ; il n'est pas justifié de l'impossibilité de lui retrouver un emploi, et le seul maintien de sa rémunération est insuffisante : c'est grâce à ses propres démarches qu'elle a pu retrouver un emploi au sein d'IBM ; épouse a été contrainte le 15.10.01 de déclencher une procédure de porte ouverte à défaut de trouver un emploi elle s'est alors vue confier des missions renouvelables de 3 mois pendant un an au sein du département BCS, et a dû à nouveau changer en avril 2004 ;
- l'absence d'évolution salariale : épouse n'a bénéficié d'aucune promotion depuis 1999 alors que son évaluation était bonne ; sa seconde maternité a eu des conséquences sur sa rémunération, ses augmentations étant très réduites contrairement à ses collègues et son salaire annuel était proche du minimum conventionnel en 2004/05, son indice n'ayant pas évolué depuis 1999 ; des ajustements ont été pratiqués par le biais de récompenses. En ce qui concerne les salariés de même niveau de qualification, la HALDE a établi des différences en dépit du défaut d'informations exhaustives de la part de l'employeur vis à vis de ses collègues masculins en termes de salaires, et d'évolution de carrière ; la comparaison établie avec M n'est pas pertinente et les collègues de épouse dans son équipe ont pu progresser plus rapidement, en particulier M. alors qu'il était titulaire d'un simple BTS alors qu'elle était ingénieure et a été considérée comme ayant une formation BAC + 3/4 ; le travail de la HALDE a permis de constater que les salaires des femmes étaient inférieurs à ceux des hommes ; le principe à travail égal salaire égal n'a pas davantage été respecté ;

- l'absence d'évolution de carrière professionnelle : la SAS IBM FRANCE a déjà été condamnée pour discrimination fondée sur le sexe ; aucun reproche ne lui a été fait pas sa hiérarchie ;
- son état de santé dégradé est une résultante de cette situation : épouse a dû changer de service 4 fois en 2 ans alors qu'elle devait assurer des missions ponctuelles qu'elle devait cumuler avec d'autres missions ; elle a dû être mise en arrêt maladie de longue durée à partir de novembre 2006 ; la poursuite de son contrat de travail devenait impossible.

L'attitude de l'entreprise vis à vis de ses salariés a fait la une de la Presse, et le bilan des médecins du travail en 2006 était inquiétant ; épouse a été victime de la politique d'intimidation et de pression de l'employeur qui a fait de fausses déclarations sur ses compétences professionnelles ; elle dénonce les manœuvres dilatoires de son employeur vis à vis de la HALDE.

épouse doit être indemnisée en prenant en compte la difficulté d'être inscrite à l'assurance chômage et les longs soins médicaux suivis ; le préjudice résultant de la discrimination doit être également indemnisé. Elle indique avoir un emploi précaire en tant qu'institutrice dans deux écoles et gagne 1.800 € par mois.

A ce stade le DEFENSEUR DES DROITS succédant à la HALDE présente ses observations ; après avoir rappelé les conditions légales de son intervention, elle indique les démarches entreprises dans le cadre de l'enquête qu'elle a menée auprès de l'employeur : les informations et fichiers informatiques communiqués ont posé des difficultés quant à leur exploitation car ils comportaient des anomalies nombreuses ; ayant transmis ses premières conclusions le 22.07.10, l'employeur a demandé des délais supplémentaires pour y répondre, ce qui a été fait le 30 octobre suivant ; des documents supplémentaires ont été demandés le 17.11.10 sans succès.

Le DÉFENSEUR DES DROITS constate que les dispositions de l'article L 1225-25 C. Trav n'ont pas été respectées à son retour de congé maternité en 2001, la salariée restant sans activité deux mois pour se voir confier des missions temporaires jusqu'en novembre 2002 ; elle retrouve un poste fixe au sein du BCS en janvier 2003, puis réintégrée dans son entité d'origine en avril 2004 : l'employeur justifie cette situation par des erreurs de communication et aujourd'hui allègue que la salariée aurait souhaité évoluer vers un poste de consultant extérieur sans le prouver.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'absence d'évolution de carrière et de rémunération de la salariée, qui selon cette dernière serait liée à son sexe et sa situation de famille, un panel de comparaison a pu être établi sur la base de salariés entrés à la même époque à C.G.I. avec un niveau de qualification comparable et justifiant d'un diplôme d'ingénieur ou équivalent, ayant intégré IBM en 1999 ; seule la situation à l'embauche doit être retenue et non les familles de métiers entre 1999 et 2006, puisqu'il ne s'agit pas d'analyser l'égalité de rémunération pour un même poste ; son niveau de formation a été minimisé indépendamment de la nature de la formation suivie et du ministère l'ayant délivré, sans que l'employeur donne des éléments comparatifs sur ce point. IBM a proposé un panel qui ne tient pas compte du niveau de diplôme ni du secteur géographique ; une différence de traitement en défaveur de la population féminine en résulte, l'écart d'origine s'étant aggravé en termes de salaire et de positionnement, quel que soit le niveau de diplôme retenu.

Oralement il fait état de ce que paradoxalement l'employeur se prévaut du fait que la salariée n'a pas été réintégrée dans son service d'origine ; les temps partiels ont reçu les mêmes objectifs que les autres.

En défense, la SAS IBM FRANCE conclut au débouté des demandes adverses, ou le cas échéant à la limitation des préjudices invoqués, et sollicite à titre reconventionnel 5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Au préalable elle déclare n'avoir formé aucune résistance à l'encontre des demandes de la HALDE qui a traité le dossier avec lenteur ; cette institution n'a délivré qu'un avis qui ne lie pas le conseil des prud'hommes. L'intervention de la HALDE est contraire au principe posé par l'article 6§1 de la convention européenne des droits de l'homme et doit être rejetée.

La procédure porte ouverte est utilisée régulièrement par les salariés en raison d'un différend avec leurs supérieurs ; en l'espèce le supérieur hiérarchique de _____ épouse _____ ne peut être mis en cause dans sa gestion.

La discrimination alléguée n'est pas démontrée. Au regard du congé maternité, il convient d'observer que la salariée n'était pas en droit de retrouver son propre poste à son issue, dès lors que sa rémunération lui était maintenue ; un repositionnement était recherché et dans l'intervalle des missions lui étaient confiées ; _____ épouse _____ a retrouvé par la suite un poste comparable dans une entité différente, HR ; la salariée ne s'est pas plainte de sa charge de travail jusqu'à son arrêt maladie pour dépression ce qui ne peut justifier en soi que la dégradation de son état de santé était lié à la dégradation de ses conditions de travail. Au regard de son statut de femme, _____ épouse _____ ne démontre aucune pratique discriminatoire et les bilans sociaux des années 2005 / 06 en attestent, ainsi que de nombreux événements ou groupes de travail sur ce sujet au sein de l'entreprise. Au regard du temps partiel, rien de précis n'est avancé. _____ épouse _____ se compare à tort à d'autres salariés sur le plan salarial et en termes de carrière ; elle reconnaît que son salaire a régulièrement augmenté, et qu'il était au dessus du minimum conventionnel ; l'observatoire des salaires n'a constaté aucune discrimination et des différences peuvent résulter de l'utilisation des horaires de nuit et des astreintes par les hommes ; la SAS IBM FRANCE justifie des augmentations consenties à la salariée, qui étaient conformes aux évaluations qui n'ont pas été contestées et se situaient entre le niveau moyen et insuffisant ; il convient enfin de comparer la situation de _____ épouse _____ au regard du poste occupé et de ses performances ; elle ne justifiait pas d'un diplôme Bac + 5 conformément aux critères IBM ; la comparaison avec M. _____ entraîne à constater que Agnès _____ épouse _____ n'est pas passée au grade PRG 8 et n'a pas assuré le management d'une unité, les rémunérations étaient par suite différentes ; _____ épouse _____ n'a pas exercé de métier tourné vers la clientèle ou un métier technique, et restait qualifiée pour donner des formations en interne ; en changeant de famille de métier elle se privait de la possibilité de modifier son indice et _____ épouse _____ avait manifestement souhaité changer d'orientation, mais la HALDE n'a pas entendu interroger ses collègues sur ce point ni se déplacer dans les locaux, l'instruction a été diligentée à charge ; il n'y a pas de comparaison vis à vis de salariés de même classification.

Les demandes de la salariée sont excessives ; en ce qui concerne la discrimination, le préjudice devrait être calculé au moyen de la méthode de triangulation sur la base de 32.382 € au vu de la rémunération de M. _____

Oralement la SAS IBM FRANCE fait observer le déséquilibre résultant de l'intervention de la HALDE aux côtés de la salariée ; elle fait valoir que _____ épouse _____ ne justifie pas d'un préjudice distinct la prise d'acte étant fondée sur la discrimination ; la procédure dite de porte ouverte est destinée aux litiges concernant les évaluations par les supérieurs hiérarchiques.

DISCUSSION :

Sur les observations faites en justice par le DÉFENSEUR DES DROITS :

La Halde aux droits de laquelle vient le DÉFENSEUR DES DROITS est autorisée à présenter ses observations devant l'instance judiciaire saisie par le salarié, dès lors qu'elles ont été portées à la connaissance de l'employeur (Cass. soc., 2 juin 2010, no 08-40.628, no 1158 FP-P+B+R). Cette procédure n'est pas contraire à l'article 6 § 1 de la convention européenne des droits de l'homme relative au procès équitable.

Sur la discrimination invoquée par la salariée :

L'égalité entre les hommes est un droit fondamental de la personne, proclamé aussi bien par la Déclaration des droits de l'Homme de 1789 (art. 1^{er} et 6) que par la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (art. 20).

Les articles L. 1132-1 et L. 3221-7 du Code du travail visent la discrimination hommes/ femmes, prohibée par la Loi ; elle peut se traduire sur le plan du salaire et de l'évolution de carrière. Le principe d'égalité de rémunération s'inscrit en droit communautaire, dans le cadre plus large de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, qui a été l'objet d'une directive 76/207 du 9 février 1976, remaniée par une directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 (JOCE 5 oct. 2002, no L 269, p. 15) afin de tenir compte de la jurisprudence de la CJCE et de la législation adoptée en matière de discrimination. Le traité d'Amsterdam, signé le 2 octobre 1997, ratifié par la France en vertu de la loi no 99-229 du 23 mars 1999 (JO 25 mars) est entré en vigueur le 1^{er} mai 1999 ; dans le domaine social, ce traité vise notamment à renforcer l'égalité de traitement hommes / femmes, ainsi que la lutte contre toutes les formes de discrimination.

En vertu des règles de preuve applicables (art L 1134-1 al 2 du code du travail) il appartient à la salariée de présenter des faits permettant de présumer de l'existence d'une discrimination, l'employeur devant alors prouver que la mesure prise était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

1) épouse invoque tout d'abord la situation qui a été la sienne à l'issue de son congé maternité en 2001. Or il est légalement prévu qu'à l'issue du congé maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (C. trav., art. L. 1225-25). Et à l'issue de son congé ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel la salariée retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, avec une rémunération équivalente (C. trav., art. L. 1225-55).

justifie de l'envoi le 02.10.01 par son supérieur d'un courriel lui indiquant qu'il n'avait plus de missions à lui confier dans le Département Education Interne / "Learning Services", et qu'il lui appartenait de se tourner vers d'autres collaborateurs pour qu'ils puissent utiliser ses compétences, devant envisager une réorientation de carrière au sein d'IBM ou à l'extérieur ; le courriel du 03.12.01 en réponse à une demande de "porte ouverte" procédure interne propre à IBM, entreprise le 15.10.01 par la salariée dans ces circonstances, révèle qu'elle avait été sortie de l'organigramme ; c'est à juste titre que la salariée a opté pour cette procédure qui a été mise en place pour répondre aux interrogations des salariés IBM ou de différends (pièce 25) sauf cas particulier.

- > La réponse apportée tardivement par l'employeur dans le cadre de la porte ouverte, a laissé la salariée dans l'incertitude quant à son devenir à son retour de congé maternité. alors que l'employeur avait l'obligation légale de lui proposer un emploi similaire, sa rémunération ayant été maintenue. Une mission "mission Bis" lui a été confiée le 08.11.11 (pièce 56) de façon temporaire jusqu'à la fin de l'année, qui a été couronnée de succès ; est restée dans le service de temporairement. Il n'en reste pas moins que cette situation était précaire.

=> Par suite, l'employeur a manifestement commis une faute en ne proposant pas à la salariée à son retour de congé maternité, et alors qu'elle avait sollicité et obtenu un emploi à temps partiel dans le cadre du congé parental, un poste similaire à celui qu'elle occupait auparavant indépendamment du fait que son salaire de base lui a été maintenu ; du travail lui a été fourni à partir de novembre 2011, sans qu'il s'agisse d'un poste bien défini et stable. Ces faits sont à mettre sous l'éclairage et viendraient compléter le grief opposé par la salariée relatif à une discrimination fondée sur le sexe.

2) : _____ constate une absence d'augmentations salariales et de promotions depuis 1999 ; elle indique cependant que sa contribution était jugée de bon niveau (des notes "2" lui ont été attribuées ce dont il ressort que _____ a fait preuve d'une bonne fiabilité, avait un bon niveau de compétences et avait assumé ses responsabilités) sauf en 2003, mais la note 2 lui a été à nouveau dévolue par la suite ; elle avait été classée PRG 7 le 01.01.1999 ; _____ indique que depuis cette date les augmentations de salaire primes incluses ne font que suivre l'augmentation générale du salaire minimum garanti cependant elle a perçu une prime de 2.400 € en 2005, ainsi que 1.500 €, soit après le dépôt de son dossier en discrimination en interne ; le montant de ses augmentations individuelles restent nulles ou limitées (en 1999/2002/2003/2005) : elle estime avoir bénéficié d'une augmentation de 1% par an depuis 1999 (pièce 19) et constate avoir été maintenue pendant 9 ans sur l'indice 140 en dépit des évaluations favorables ; elle rappelle que la HALDE a constaté un décalage entre l'augmentation de sa rémunération et de celle des hommes (page 7 du rapport de la HALDE), qu'elle est restée au niveau 140 sur une période plus longue, qu'elle aurait dû ainsi accéder au niveau 160 en 2001/02 ce qui n'est pas intervenu du fait de son second congé maternité et congé parental ;

- > La SAS IBM FRANCE en réponse fait état de ce que la compagnie a pour but en général de promouvoir l'égalité professionnelle hommes/femmes et mentionne les divers événements et groupes constitués pour remplir cet objectif ; dans son cas particulier, Agnès _____ a été régulièrement augmentée comme elle le reconnaît et a été encouragée dans ses évaluations par ses supérieurs comme il est d'usage de le faire dans une société de culture anglo-saxonne ; elle insiste sur le fait qu'une année _____ aurait néanmoins obtenu la note 3.

=> Or il ressort des débats que _____ a bien contesté la note 3 qui lui avait été donnée une année tandis qu'elle bénéficiait de la note 2, qui était favorable à une évolution de carrière positive, sur le long terme ; la SAS IBM FRANCE n'a pas fourni les entretiens d'évaluation qui auraient démontré les carences éventuelles de la salariée ; la SAS IBM FRANCE ne peut sans se contredire reprocher à la salariée d'avoir changé de ligne de métier alors qu'elle n'a pas été en mesure de lui garantir un maintien dans une même ligne de métier à son retour, et l'employeur ne justifie aucunement le maintien sur 9 ans au niveau 140.

3) Des comparaisons sont fournies à titre complémentaire, à partir de panels établis par la HALDE qui avait pu obtenir des éléments dans le cadre de son enquête, dont la salariée ne disposait pas ; ces éléments sont de nature à établir une inégalité de traitement ; la SAS IBM FRANCE ne donne pas de justificatifs pertinents sur le fait que le diplôme délivré par l'Education nationale à _____ aurait été considéré comme valant un Bac + 3/4 et non comme un Bac + 5, ce fait devant être pris en compte dans l'analyse de la discrimination subie par la salariée et dans le choix des éléments du panel considéré ; il est justifié de ce que lors de l'intégration de C.G.I. au sein d'IBM, les femmes de niveau ingénieur ou équivalent ont reçu le niveau 130/140 tandis que leurs homologues masculins recevaient le niveau 160/180, alors qu'à l'entrée déjà, des disparités de salaire étaient constatées entre hommes et femmes et se sont creusées au fil des ans ; la comparaison établie avec _____ est aléatoire, dès lors que ce dernier ne percevait pas en 1999 le même salaire étant au k 130 alors que _____ était au k 140 ; il a perçu régulièrement des augmentations annuelles pour sa part et son salaire mensuel de 2007 a dépassé celui de _____. C'est à juste titre que Agnès _____ s'est comparée à son collègue _____ qui travaillait dans le même service, en dépit du fait qu'il avait une formation d'origine en BTS et _____ produit des tableaux comparatifs évocateurs.

- => Les collaborateurs mentionnés par l'employeur ont évolué en changeant d'activité ou de métier ; or il est démontré que temporairement _____ épouse _____ a bien exercé un métier tourné vers la clientèle (comme la D.G.I.) et qu'elle l'a fait à la satisfaction de sa hiérarchie ; enfin la SAS IBM FRANCE n'apporte aucun témoignage de salariés tendant à démontrer que _____ épouse _____ avait souhaité changer de métier ; et là encore la SAS IBM FRANCE se contredit puisqu'elle vient précisément dire que les collaborateurs qui avaient changé de métiers ont ainsi pu bénéficier d'une carrière plus riche et rapide.

Il en ressort que _____ épouse _____ donne des éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination à son détriment, ce qui est conforté par l'analyse pratiquée par la HALDE au cours de son enquête, alors que l'employeur n'est pas en mesure d'opposer des données objectives étrangères à toute discrimination pour justifier de ces faits.

De ce fait, _____ épouse _____ a subi un préjudice particulier qui sera indemnisé à hauteur de 32.382 € prenant en compte la dégradation de son état de santé établie par les documents produits et résultant de cette situation.

Sur la prise d'acte de rupture :

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués la justifient soit dans le cas contraire d'une démission. La rupture du contrat de travail est immédiate et la prise d'acte ne peut être rétractée. L'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige. Le juge doit examiner l'ensemble des manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans sa lettre de rupture.

Au vu des éléments fournis qui démontrent l'existence d'une discrimination à l'encontre de _____ épouse _____, fondement de sa prise d'acte, il convient de dire que ces manquements de l'employeur sont suffisamment graves pour caractériser une rupture imputable à ce dernier ; il y a lieu de constater la rupture des relations contractuelles aux torts de celui-ci.

Sur l'indemnisation du préjudice subi par la salariée du fait de la rupture :

Au moment de son licenciement, _____ épouse _____ avait plus de deux années d'ancienneté et la SAS IBM FRANCE employait habituellement au moins 11 salariés. _____ épouse _____ peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne peut être inférieure au montant des salaires bruts qu'il a perçu pendant les six derniers mois précédant son licenciement.

_____ épouse _____ justifie d'un préjudice supplémentaire résultant de son âge, de son ancienneté, de son aptitude à retrouver du travail et des justifications produites ; elle convient de lui allouer la somme de 48.000 €.

En outre il sera fait droit aux demandes relatives aux indemnités de rupture, comprenant l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Lorsque le licenciement illégitime est indemnisé en application des articles L1235-2/3/11 NCT, le conseil ordonne d'office, même en l'absence de Pôle emploi à l'audience et sur le fondement des dispositions de l'article L 1235-5, le remboursement par l'employeur, de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié par les organismes concernés, du jour du licenciement au jour du jugement, dans la limite de six mois ; en l'espèce au vu des circonstances de la cause il convient de condamner l'employeur à rembourser les indemnités à concurrence de un mois.

Il convient de rappeler que la condamnation de l'employeur au paiement des sommes visées par les articles R 516-18 et R 516-37 du code du travail / R 1454-15 & 1454-28 NCT est exécutoire de plein droit dans la limite de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

L'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire et nécessaire en raison de son ancienneté, sera ordonnée. Afin d'assurer l'exécution de la décision il sera fait droit à la demande de transmission des documents sociaux sous astreinte.

La capitalisation des intérêts est de droit en application des dispositions de l'article 1154 C.Civ.

Il serait inéquitable que _____ épouse _____ supporte l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur statuant seul, après avis du conseiller présent, en application des dispositions de l'article L 515-3 alinéa 3 C.Trav / L 1454-4 NCT, en premier ressort, par jugement contradictoire, mis à disposition publiquement,

Vu les observations faites par le DÉFENSEUR DES DROITS à l'audience ;

Dit que la prise d'acte de la rupture intervenue le 29.08.08 de la part de _____ épouse _____ doit être considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne en conséquence la SAS IBM FRANCE à verser à _____ épouse _____ les sommes de :

. 11.187 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

. 1.118,70 euros à titre de congés payés sur préavis,

avec intérêts au taux légal à compter du 13.10.08 ;

. 39.153,82 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

. 48.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

. 32.382 euros à titre d'indemnité pour discrimination,

avec intérêts au taux légal à compter du jugement ;

Ordonne la capitalisation des intérêts ;

Ordonne le remboursement par la SAS IBM FRANCE aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à _____ épouse _____ du jour de son licenciement à ce jour, à concurrence de un mois dans les conditions prévues à l'article L 122-14-4 C.Trav. / L1235-2/3/11 NCT et dit que le secrétariat greffe en application de l'article R 1235-2 C.Trav adressera à la Direction générale de Pôle Emploi une copie certifiée conforme du jugement en précisant si celui a fait ou non l'objet d'un appel ;

Dit que la SAS IBM FRANCE devra transmettre à _____ épouse _____ dans le délai d'un mois suivant la notification de la présente décision un certificat de travail et une attestation Assedic/Pôle emploi conformes ainsi qu'un bulletin de salaire récapitulatif sous astreinte provisoire de 50 € par jour de retard passé un délai de un mois suivant la notification du jugement et dit que la présente formation se réserve le droit de liquider cette astreinte ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Ordonne l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 C.P.C. ; Rappelle que la condamnation de l'employeur au paiement des sommes visées par les articles R 1454-14 et 15 NCT est exécutoire de plein droit dans la limite de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire dans les conditions prévues par l'article R 1454-28 ;

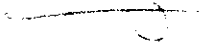
Fixe la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 4.039,75 euros ;

Condamne la SAS IBM FRANCE aux dépens, et la condamne à verser à _____ épouse
la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Ainsi jugé et prononcé les jour, mois et ans susdits.

**La présente décision a été signée par Madame Solcine HUNTER-FALCK, Président et
Madame Agnès COQUEREAU, Greffier.**

LE GREFFIER,



2024-09-18 14:11:11
CORRECTION JUDICIAIRE
LETAI Greffier



LE PRÉSIDENT,

