

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS**

127, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

EN

**SECTION
Encadrement chambre 4**

RG N° F 10/06623

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 14 septembre 2011

Composition de la formation lors des débats :

M. Pierre Louis ACHOUCH, Président Conseiller Employeur
M. Christian VIE, Conseiller Employeur
Mme Véronique BOUYSSSET, Conseiller Salarié
Mme Noelle RAYNIER, Conseiller Salarié
Assesseurs

assistée de Madame Eliane NGOM, Greffier

ENTRE

Mme .

Assistée de Me Karin SORDET (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

SOCIETE

Représenté par M. directeur des ressources
humaines assisté de Me Murielle DESFAINS LACOMBE de la
SCP SUTRA CORRE ET ASSOCIES (Avocats au barreau de
PARIS)

DEFENDEUR

ET EN PRESENCE DU

DEFENSEUR DES DROITS
11 rue Saint Georges
75009 PARIS

Représenté par Me Patricia DOUIEB de l'Association GÔ
(Avocats au barreau de PARIS)

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 18 mai 2010 ,
- Mode de saisine : courrier posté le 17 mai 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 25 mai 2010.

- Audience de conciliation le 02 novembre 2010.

- Débats à l'audience de jugement du 14 septembre 2011

Après la plaidoirie des parties, le Défenseur des Droits présente des observations en application de l'article 44 de la loi organique N° 2011-333 du 29 mars 2011

-Les parties ont déposé des conclusions.

A l'issue de cette audience de jugement, 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

- Dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du motif discriminatoire
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 120 400,00 €
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice distinct 50 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 500,00 €

FAITS ET PROCEDURES

Madame J. a été engagée par la Sté en qualité de Chargée d'Affaires confirmée , classe 6 aux termes d'un contrat de travail à duré indéterminée ayant pris effet le 6 décembre 2004.

La convention collective applicable étant celle des Assurances.

En mars 2008 elle fit part à ses supérieurs de son état de grossesse et celle-ci se révélant difficile fût absente à plusieurs reprises.

A son retour de congé de maternité en février 2009 elle fût affecté à différents postes.

Elle fût convoquée pour un entretien préalable à licenciement fixé au 9 décembre 2009 puis destinataire d'une Lettre Recommandée A R. du 16 décembre 2009 lui notifiant son licenciement pour manquements répétés .

Réfutant l'ensemble des griefs articulés à son encontre elle a saisi le Conseil de Prud'Hommes de céans pour qu'il soit statué sur ses différents chefs de réclamations.

POSITION DES PARTIES.

A) La demanderesse soutient avoir été l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que d'actes de discrimination.

Elle conteste les quatre griefs invoqués dans la lettre de licenciement plaidant :

- avoir parfaitement identifié la problématique du dossier
- n'avoir commis aucune erreur dans le cadre des projets d'élévation tarifaire
- n'avoir commis aucune faute dans la gestion du dossier
- avoir régulièrement travaillé à son domicile un jour où il y avait grève des transports publics.

Par ailleurs elle se plaint d'avoir été victime d'un licenciement discriminatoire, celui-ci n'étant que la conséquence de son état de grossesse et de son congé-maternité.

Elle sollicite de plus fort l'adjudication de ses différents chefs de réclamations.

B) La HALDE devenue LE DEFENSEUR DES DROITS qui fût saisie par la salariée le 25 Février 2004 a présenté ses observations.

C) La société défenderesse s'oppose aux demandes présentées à son égard, affirmant que le licenciement objet des présentes repose bien sur une cause réelle et sérieuse, dans la mesure où Mme [] a fait preuve d'un manque de préparation de ses dossiers tels celui de [] et aussi pour le dossier []

Pour ce qui concerne le dossier [] elle reproche à la salariée une erreur de tarification dans une proposition faite au client ; pour le dossier [] elle fait état d'un manque à gagner suite à l'omission par Mme I [] d'avoir adressé un avenant portant mention d'une hausse des taux.

Pour le dossier [] elle reproche à la salariée d'avoir accepté une proposition de contrat émanant d'un courtier avec lequel aucune convention préalable n'avait été passée.

Elle dénie avoir autorisé la demanderesse à travailler à son domicile.

Pour ce qui concerne les actes discriminatoires invoqués, l'entreprise en conteste l'existence, soulignant que 10 mois séparent la reprise des fonctions après maternité (2 février 2009) du licenciement (2 décembre 2009).

Enfin elle considère que les différentes affectations de Mme [] ressortent du principe de mobilité en vigueur pour tous dans l'entreprise et que l'intéressée n'a pas été rétrogradée ni n'a perdu de salaire.

Elle prie le Conseil de débouter Mme [] de ses différents chefs de demande.

MOTIVATIONS DU CONSEIL

I SUR LE FONDEMENT DU LICENCIEMENT

Attendu que la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige invoque quatre séries de fautes reprochées à la salariée.

Que pour ce qui concerne la gestion du dossier [] il appert que Mme [] avait utilisé l'étude précédemment faite par Monsieur [] ; au demeurant il n'est pas prétendu que la société [] ait subi de préjudice financier.

Que pour ce qui concerne le dossier [] il ne saurait être fait grief à Mme [] de ne pas avoir adressé la demande d'augmentation à son retour de congés le 7 septembre, dans la mesure où elle fût affectée à un autre poste et donc dessaisie de ce dossier.

Concernant le dossier [] il apparaît que Mme [] a établi une lettre de cotation (et non une proposition de contrat) et ce conformément à un usage en pratique dans l'entreprise.

Que pour ce qui concerne le télétravail non autorisé, il convient de souligner que le 12 novembre 2009, un mouvement social atteignait les transports publics empêchant Mme [] de se rendre à son travail ; plutôt que de perdre sa journée la salariée a travaillé depuis son domicile, utilisant les codes d'accès pour le travail à distance mis à sa disposition par l'employeur.

Qu'ainsi le licenciement de Mme _____ n'apparaît pas reposer sur une cause réelle et sérieuse et qu'il sera fait droit à la demande de la salariée de ce chef dans les termes du présent dispositif.

II SUR LA DISCRIMINATION ET LE PREJUDICE DISTINCT

Attendu que Mme _____ considère que son licenciement n'a été consécutif qu'à sa grossesse et son congé maternité.

Attendu qu'il est constant que durant les 5 années qui ont précédé, ses qualités professionnelle ont toujours été reconnues et qu'à son retour de maternité elle n'a pas retrouvé les fonctions qu'elle assumait précédemment.

Attendu que force est de constater que le licenciement est intervenu dans des circonstances particulièrement difficiles et vexatoires.

Qu'en effet la salariée a été mise à l'écart de ses autres collègues et supérieurs hiérarchiques ; que les dossiers ont été retirés de son armoire. Qu'elle a servi, selon son expression de "bouche trou".

Qu'une telle situation a entraîné des répercussions sur son état de santé, et qu'elle fit un malaise sur son lieu de travail.

Que l'enquête menée par les Services du Défenseur des Droits corrobore les accusations de la salariée.

Que le Conseil considérera par voie de conséquence que le licenciement de Mme _____ était discriminatoire comme illégalement fondé sur le motif de sa grossesse et fera droit à la réclamation pour préjudice distinct dans les termes du présent dispositif.

III SUR L'ARTICLE 700 DU CPC

Attendu que la dame _____ a été contrainte de saisir Justice pour faire reconnaître ses droits.

Qu'elle est donc recevable et bien fondée en sa demande au visa de l'article 700 du CPC pour laquelle le Conseil fera droit à hauteur de 500€

Madame _____ sera déboutée du surplus de ses demandes.

PAR CES MOTIFS

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

Dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

Condamne la société _____ à payer à Mme _____ la somme de 40 000 € au titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.

Dit que Mme _____ a été victime d'acte discriminatoire
Condamne la société de ce chef à la somme de 10 000 € à titre de préjudice distinct Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.

Condamne la société _____ à payer à Mme _____ la somme de 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Condamne la SOCIÉTÉ _____

aux dépens.



LE PRÉSIDENT,