

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE NANTERRE
2, Rue Pablo Neruda
92020 NANTERRE CEDEX

Tél : 01.40.97.16.50
Fax : 01.40.97.16.51

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DE DÉPARTAGE

Audience de plaidoirie du 1^{er} février 2011
Prononcé par mise à disposition publique le 24 mars 2011

RG N° F 09/02061

SECTION Industrie

MINUTE N° 11/00027

EXPÉDITION COMPORTANT LA
FORMULE EXÉCUTOIRE

Rendu par le bureau de jugement composé de :

Madame Delphine AVEL, Président Juge départiteur
Statuant seul après avis des conseillers présents
Monsieur Abderrazak KITAR, Assesneur Conseiller (E)
Madame Evelyne ALLIAUME, Assesneur Conseiller (S)
Monsieur Philippe GUILLAUME, Assesneur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Mademoiselle Agnès COQUEREAU,
Greffier

JUGEMENT Contradictoire en
premier ressort

Madame I

Copies notifiées par L.R.A.R. le :

Assistée de Me Gilbert FILIOR (Avocat au barreau de PARIS)

A.R. retour du demandeur :

DEMANDEURS

A.R. retour du défendeur :

Expédition comportant la Formule
exécutoire délivrée
le :
à :

SCA VEOLIA EAU-COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX
52, rue d'Anjou
75384 PARIS
Représenté par Me Emmanuelle LEVET (Avocat au barreau de
PARIS)

DÉFENDEUR

EN PRÉSENCE DE :

HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ
Services des Affaires juridiques
11 rue Saint Georges
75009 PARIS
Représenté par Me Nathalie BAUDIN VERVAECKE (Avocat au
barreau de MEAUX)

EXPOSE DU LITIGE

Madame a été engagée par la société COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX à compter du 10 janvier 1972 en tant que commis temporaire stagiaire puis a été nommée commis spécialisée à partir du 1^{er} janvier 1979 puis, elle a été promue agent principal pour occuper le poste de technicienne de secrétariat, option comptabilité.

Au dernier état de la relation contractuelle Madame occupe un poste d'assistant qualité, au grade de secrétaire, au 13^{ème} échelon, classification technicien.

Madame a exercé les mandats de délégué syndical CFDT à compter de 1982 et de conseiller prud'hommes au Conseil de Prud'hommes de Paris en 1987.

La convention collective applicable est celle des services d'eau et d'assainissement.

Estimant avoir subi une discrimination en terme de carrière ; Madame a saisi le Conseil de Prud'hommes de Nanterre le 29 juin 2009.

Madame a également saisi la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) qui par décision du 1^{er} mars 2010 a constaté que la discrimination fondée sur les activités syndicales et prud'homales de Madame était établie.

Suivant procès verbal de départage du 13 décembre 2010, le Conseil de Prud'hommes s'est déclaré en partage de voix et l'affaire a été examinée à l'audience de départage du 1^{er} février 2011.

Madame a demandé la condamnation de son employeur, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des sommes suivantes :

- 132.194 euros à titre de dommages-intérêts,
- 3.588 euros à titre de frais non compris dans les dépens,

Madame a demandé la condamnation de l'employeur aux dépens.

Elle expose avoir demandé à compter de 1997 à son employeur d'être promue assistante administrative et d'accéder au statut d'agent de maîtrise, ce qui lui a toujours été refusé au motif que l'accession à ce grade nécessite d'avoir occupé auparavant un poste de secrétaire de direction ; elle fait valoir que cette exigence ne résulte d'aucun texte, qu'elle a fait preuve de ses compétences professionnelles et a régulièrement suivi des formations. Elle ajoute que la HALDE a pu vérifier au cours de son enquête que toutes les secrétaires promues assistantes administratives n'ont pas préalablement occupé le poste de secrétaire de direction. Elle estime que l'employeur, en faisant référence au cours de l'entretien du 22 septembre 1998 puis, par courrier du 22 octobre 1998 à ses absences liées à ses activités syndicales et de conseillers prud'hommes, a exercé une discrimination à son encontre ; elle précise qu'ainsi, la société VEOLIA EAU - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX lui a interdit toute évolution de carrière, ce qui lui a causé une perte de la rémunération depuis le 1^{er} janvier 1998.

La HALDE a présenté des observations aux termes desquelles elle a constaté qu'à compter de 1988, Madame a suivi une à trois formations qualifiantes par an soit 39 au total et qu'en 1990, à la suite d'une formation, elle a obtenu un diplôme de technicienne en secrétariat - option comptabilité ; elle a effectué pendant 7 ans des tâches de secrétaire de deux responsables du Groupe Maintenance et Approvisionnement, outre la gestion du personnel et la tenue du budget administratif d'une unité de 40 personnes. Elle a été affectée le 15 décembre 1997 à la direction des ressources humaines mais elle n'a jamais pu exercer la fonction de secrétaire de direction des Ressources Humaines. Après avoir demandé des explications, son employeur lui a indiqué que ses absences liées à son activité de conseiller Prud'hommes "ne lui semblaient pas faciliter une permanence de type secrétariat". Il a ensuite fait référence à ces absences comprenant son activité syndicale. La HALDE estime que dans ce contexte, la mutation de Madame le

31 décembre 1998 auprès de Madame [redacted], responsable qualité s'analyse comme une éviction du poste de secrétaire de direction des ressources humaines ; la HALDE a en outre constaté que certaines secrétaires de direction comme Mesdames [redacted] et [redacted] promues secrétaires de direction n'ont pas occupé précédemment des postes de secrétaire de direction. La HALDE a ainsi estimé que l'absence de promotion de Madame [redacted] n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination mais est fondée sur ses activités syndicales et prud'homales.

Pour s'opposer à la discrimination alléguée, la société VEOLIA EAU - COMPAGNIE GENERALE DES EAUX fait valoir que :

- Madame [redacted], avant 1997, qui était titulaire d'un mandat de conseiller Prud'hommes depuis 10 ans, soutient que la qualité de son travail était reconnue par sa hiérarchie, ce qui exclut la prise en considération de son mandat dans l'évolution de sa carrière,
- il n'existe pas de concomitance entre les faits de discrimination allégués par Madame [redacted] de quelques semaines et la période de discrimination de 1997 à 2010,
- Madame [redacted] a bénéficié d'une évolution de sa rémunération,
- le principe du contradictoire par la HALDE au cours de son enquête et de la procédure n'ont pas été respectés, en l'absence de communication par cette dernière des éléments ayant motivé sa délibération,
- la HALDE a estimé qu'au 30 septembre 2008, pour accéder au grade d'assistant administratif, le temps moyen est de 13 ans depuis l'embauche alors qu'il n'existe aucun droit à promotion ni aucune automaticité d'accession au grade d'agent de maîtrise,
- Madame [redacted] n'avait aucun droit à être affectée au poste de secrétaire du directeur des ressources humaines car il s'agissait d'une mutation temporaire, étant également précisé d'une part que les relations entre Madame [redacted] et Monsieur [redacted], directeur des ressources humaines étaient difficiles, d'autre part, il n'est pas établi qu'elle aurait pu bénéficier de la promotion alléguée compte tenu de sa prestation de travail appréciée par sa hiérarchie de manière relative,
- Madame [redacted] a ensuite été affectée avec son accord, en tant que secrétaire au sein du service qualité environnement,
- la HALDE ne caractérise pas de lien entre le refus en 2006 de promotion au grade d'assistant administratif et les activités syndicales et prud'homales alors que Madame [redacted] ne pouvait accéder à ce grade, cette dernière n'ayant pas occupé antérieurement de poste en qualité d'assistante de direction d'un directeur,
- Madame [redacted] ne fournit pas de panel de comparaison de salariés engagés à la même époque et à la même qualification qu'elle pour justifier d'une discrimination dans l'évolution de sa carrière et d'une rupture d'égalité de traitement,
- le préjudice subi par Madame [redacted] sans lien avec ses activités prud'homales et syndicales devrait être limité à la période remontant à l'année 2006 car elle aurait acquis les compétences pour prétendre au grade d'assistant administratif.

DISCUSSION

Sur la discrimination

L'article L.1132-1 du code du travail précise qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire direct ou indirect, notamment en matière de rémunération au sens de l'article L3221-3 du code du travail, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation notamment en raison de ses activités syndicales.

En application de l'article L.1134-1 du code du travail, le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et l'employeur doit prouver que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Il résulte des dispositions de l'article L.2141-5 du code du travail qu'il est "interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail".

Conformément aux dispositions de l'article L.1442-10 du code du travail, "l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme et la participation aux activités mentionnées aux articles L.1442-2 et L.1442-5 du code du travail ne peuvent être une cause de sanction ou de rupture du contrat de travail".

En l'espèce, il n'est pas contesté que Madame [redacted] a exercé des activités syndicales en tant que délégué syndical et est Conseiller Prud'hommes depuis 1987.

Madame [redacted] qui occupait le poste de secrétaire est affectée à compter du 15 décembre 2007 à la direction des ressources humaines de la banlieue ; ne pouvant exercer ses fonctions de secrétaire, elle a demandé des explications et le directeur des ressources humaines lui a indiqué au cours d'un entretien du 22 septembre 1998 qui s'est tenu en présence de Monsieur [redacted]

[redacted], délégué syndical que "les absences liées à l'activité de Conseiller Prud'homme ne lui semblait pas faciliter une permanence de type secrétariat", conformément à ce que ce dernier a écrit le 30 septembre 1998. Par courrier du même jour, Madame [redacted] dénonçait "cette mise à l'écart". En outre, Monsieur [redacted], directeur de la Banlieue de Paris a indiqué par courrier, en réponse du 22 octobre 1998 adressé au Vice-Président du Conseil de Prud'hommes de Paris que : "lors de l'entretien du 22 septembre 1998, organisé à la demande de l'intéressée, il a seulement été indiqué, comme l'atteste d'ailleurs Monsieur [redacted], que ses absences ne facilitaient pas la continuité, caractéristique inhérente aux métiers de secrétariat. La référence à ses absences ne visait pas l'exercice d'une fonction prud'homale, mais s'entendait bien toutes cause confondues (y compris absences syndicales)".

Ces mentions aux activités syndicales et prud'homales exercées par Madame [redacted] et aux absences en résultant suffisent à établir l'existence d'une discrimination.

Par courrier du 6 novembre 1998, Madame [redacted] précisait à son employeur qu'elle n'avait pas été mise en condition d'exercer le poste de secrétaire au sein de la direction des ressources humaines et qu'elle avait appris en juillet 1998 que ce poste était occupé par Madame [redacted] qui sera promue au grade d'assistante administrative deux ans plus tard.

Après avoir été mutée auprès de Madame [redacted], responsable Assurance Qualité, cette dernière, a proposé à la direction par courrier du 6 février 2006 une promotion de Madame [redacted] au grade d'assistante administrative, sans qu'elle obtienne de réponse à cette époque ; Monsieur [redacted], délégué du personnel atteste avoir constaté que dans son dossier au service des ressources humaines, cette proposition avait été "rayée".

En outre, il est fait observer que la qualité du travail de Madame [redacted] relevée par Madame [redacted] était également remarquée dans le courrier du 22 mai 2009 de Monsieur [redacted], directeur de l'établissement Banlieue de Paris qui la remerciait à l'occasion d'un audit d'indicateurs de performances de "l'excellence des travaux effectués", son professionnalisme ayant "permis de valoriser la qualité des équipes de la Banlieue".

Par ailleurs, la condition énoncée par la société VEOLIA EAU - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX d'avoir occupé un poste de secrétaire de direction pour avoir accès au grade d'assistant administratif ne résulte d'aucun texte et la HALDE a pu constater que cette pratique n'a pas de caractère impératif, certaines secrétaires promues assistantes administratives n'ayant pas occupé précédemment des postes de secrétaire de direction.

Enfin, il convient de faire observer que pour retenir l'existence d'une discrimination, il n'est pas nécessaire d'établir une comparaison de l'évolution de carrière de Madame [redacted] avec celle de ses collègues.

Il résulte de ces éléments ainsi que la HALDE l'a d'ailleurs fait observer que la société VEOLIA EAU - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX a sous évalué le poste de Madame [redacted] entre 1990 et 1997, puis l'a évincée d'un poste de secrétaire de direction en raison de ses activités prud'homales et syndicales en 1998 et elle ne lui a plus proposé de poste de secrétaire de direction malgré son travail donnant satisfaction, ce qui l'a empêché de bénéficier d'une évolution de carrière.

En conséquence, la discrimination alléguée est établie et la société VEOLIA EAU - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX ne justifie pas du refus de promotion de Madame [redacted] au grade d'assistant administratif par des éléments objectifs étrangers à cette discrimination qui est fondée sur les activités prud'homales et syndicales de cette dernière.

Sur les conséquences de la discrimination

Madame [redacted] sollicite la condamnation de la société VEOLIA EAU - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX à lui verser la somme de 132.194 euros comprenant sa perte de rémunération entre janvier 1998 et décembre 2010 par rapport à la rémunération d'assistante administrative, l'incidence de congés payés, la perte des droits à la retraite, l'absence de possibilité de passer systématiquement aux échelons supérieurs et le préjudice moral.

Il convient de constater que Madame [redacted] ne produit que des tableaux qu'elle a établis et qui n'ont pas de caractère probant en l'absence de communication d'autres pièces.

Il lui sera attribué une somme forfaitaire de 35.000 euros à titre d'indemnisation.

L'exécution provisoire n'étant pas nécessaire ne sera pas ordonnée.

Il serait inéquitable que Madame [redacted] supporte l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur statuant seul, après avis des conseillers présents, en application des dispositions de l'article L1454-4 du code du travail, en premier ressort, par jugement contradictoire, mis à disposition publiquement,

Condamne la société VEOLIA EAU - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX à verser à Madame [redacted] la somme de 35.000 euros à titre de dommages- intérêts en réparation du préjudice subie en raison de la discrimination constatée :

Déboute les parties du surplus de leurs demandes :

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire :

Condamne la société VEOLIA EAU - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX à verser à Madame [redacted] la somme de 1.200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile :

Condamne la société VEOLIA EAU - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX aux dépens.

La présente décision a été signée par Madame Delphine AVEL, Vice-Président Placé et Madame Agnès COQUEREAU, Greffier Placé

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT