

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ  
EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE  
DE LA COUR D'APPEL  
DE FORT-DE-FRANCE (MARTINIQUE)

**COUR D'APPEL DE FORT DE FRANCE**

**CHAMBRE SOCIALE**

**ARRET DU 15 DECEMBRE 2010**

ARRET N°10/232

R.G : 09/00100  
jonction avec le n°09/117  
Du 15/12/2010

SA BOUYGUES TELECOM

C/

LA HAUTE AUTORITE DE  
LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS ET  
POUR L'EGALITE (HALDE)

Décision déferée à la cour : jugement de la section Encadrement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de FORT DE FRANCE en date du 12 Mars 2009, enregistré sous le n° 09/91

**APPELANTE :**

**SA BOUYGUES TELECOM**  
32 avenue Hoche  
75008 PARIS

représentée par Me Jean-Louis ANDREAU, avocat au barreau de PARIS

**INTIMES :**

**Monsieur**  
182 Avenue de Verdun  
92130 ISSY LES MOULINEAUX

représenté par Me Claude CELENICE, avocat au barreau de FORT DE FRANCE

**LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (HALDE)**  
11/15 rue Saint Georges  
75009 PARIS

représentée par Me André ELOIDIN , avocat au barreau de FORT DE FRANCE

**COMPOSITION DE LA COUR** lors des débats et du délibéré :

Monsieur Yves ROLLAND, président de chambre  
Madame Dominique HAYOT, conseillère  
Madame Isabelle MARTINEZ, conseillère

**GREFFIER:**

Philippe BLAISE

**DÉBATS** : A l'audience publique du 28 octobre 2010

A l'issue des débats, le président a avisé les parties que la décision sera prononcée le 15 décembre 2010 par sa mise à disposition au greffe de la Cour conformément aux dispositions de l'article 450 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile.

**ARRET** : contradictoire et en dernier ressort

\*\*\*\*\*

**EXPOSE DU LITIGE.**

M. [redacted] était embauché le 24 septembre 2003 par la société Bouygues Télécom ( BT) en qualité de « cadre - chef de groupe gestion/finances - position F 10 - responsable facturation », moyennant une rémunération mensuelle brute forfaitaire de 4100 euros sur 13 mois.

Le contrat stipulait que la prise d'effet interviendrait vers le 20 octobre 2003 pour une affectation à la « Direction internationale & Roaming - Bouygues Télécom Caraïbes » ( BTC) à Ducos, en Martinique.

Après une période d'accueil et de formation d'environ deux semaines dans différents établissements de Bouygues Télécom en Île-de-France, M. [redacted] prenait ses fonctions en Martinique à la date prévue.

Prenant conscience des disparités de rémunération existantes entre les cadres de la société BT travaillant en Martinique, il indiquait lors de son "entretien annuel d'échanges 2004" en date du 25 mars 2004 "*Avis du collaborateur sur sa rémunération globale : je regrette simplement de ne pas bénéficier des aides à la mobilité dont bénéficient les autres collaborateurs Bouygues Télécom car je suis confronté aux mêmes difficultés suite à mon arrivée en Martinique (coût de la vie, éloignement...)*".

Ses démarches amiables restant vaines, il saisissait le conseil de prud'hommes de Fort-de-France par requête du 20 juillet 2004 de demandes en rappel de salaire et en dommages-intérêts en raison de l'attitude discriminatoire adoptée à son encontre par l'employeur.

Par lettre du 24 novembre 2004, la société BT proposait à M. [redacted] une nouvelle affectation à la "Direction développement et système d'information de Bouygues Télécom Caraïbes" en région parisienne, que celui-ci acceptait par lettre du 3 janvier 2005, un avenant étant régularisé entre les parties le 7 mai 2005.

M. [redacted] rejoignait son nouveau lieu de travail le 7 mars 2005.

Convoqué par lettre recommandée avec AR du 18 avril 2005 à "*un entretien préalable à une sanction disciplinaire à votre encontre pouvant aller jusqu'au licenciement*", M. [redacted] était licencié pour insuffisance professionnelle par lettre recommandée avec AR du 19 mai 2005 rédigée en ces termes :

*".../... depuis votre départ de Martinique, nous avons détecté plusieurs dysfonctionnements dans la gestion de vos projets.*

*À titre d'exemple, le 11 mars 2005, nous avons été alertés sur le fait que plus de 41 000 SMS, destinés à informer les clients « relax » et « sans stress » du montant de leur facture et de leur date de prélèvement pour les mois de décembre, janvier et février, n'ont pas été envoyés. L'analyse de ce dysfonctionnement a fait apparaître l'absence de demande de travaux auprès de l'exploitation (11 cycles de facturation concernés) et le manque de contrôle du bon déroulement des travaux demandés.(...).*

*Ce manquement est d'autant moins admissible que ce process repose sur une action manuelle qui aurait pu être facilement automatisée comme le spécifiait l'expression de besoin établie en avril 2004 et dont vous aviez la charge.*

*De même, nous avons constaté que vous avez manqué de rigueur dans la gestion de l'annulation des factures des lignes de tests actives. Ainsi, en privilégiant l'annulation selon le code client et non par dossier, plusieurs factures ont été annulées de façon injustifiée et ont dû être régénérées, démarche entamant la crédibilité de Bouygues Télécom Caraïbes et susceptible de générer une insatisfaction des clients concernés (...).*

*Enfin, vous aviez la charge du suivi de l'avancement du projet « facturation ponctuelle » inscrit au plan opérationnel 2005 et prévu pour la version MATOUTOU pour une mise en production en novembre 2005. Suite à la dernière version de l'expression de besoin émise le 18 janvier 2005, vous a fait un certain nombre de remarques écrites en date du 8 février qui sont restées sans réponse de votre part. À votre départ de l'entreprise, l'expression de besoin n'était pas stabilisée et le retard pris dans sa finalisation ne nous permet plus aujourd'hui d'inscrire ce projet dans la version MATOUTOU. Ceci a des impacts importants sur la gestion de la facturation (...).*

*L'ensemble de ces exemples illustre un manque d'investissement et d'implication dans la gestion de vos missions.*

*Ces manquements ne sont pas acceptables compte tenu de votre niveau de qualification et de votre expérience dans ce domaine, d'autant plus que ; votre responsable jusqu'en mars 2005, vous a souvent incité à vous positionner en véritable chef de projet facturation et vous a rappelé l'absolue nécessité de piloter et contrôler la bonne réalisation des projets dont vous aviez la charge.*

*En conséquence, nous sommes amenés à mettre un terme à votre contrat de travail. (...)"*

Le 17 juin 2005, M. saisissait la Halde de ses différends avec la société BT.

Dans une délibération du 12 juin 2006, le collège de cet organisme considérait qu'au vu des éléments soumis à son appréciation, M. paraissait avoir fait l'objet d'une mesure discriminatoire à raison de son origine en matière de rémunération au sens de l'article L. 122-45 du code du travail alors applicable.

Le collège a par ailleurs considéré qu'il existait suffisamment d'éléments permettant de présumer que M. avait été licencié pour avoir engagé une action en justice et fait ainsi l'objet d'une mesure de représailles et l'invitait à demander au conseil des prud'hommes que la Halde intervienne dans le cadre de la procédure prud'homale en cours, ce qui fut fait.

C'est dans ces conditions que, par jugement du 12 mars 2009, le conseil de prud'hommes de Fort-de-France statuant en formation de départage déclarait recevable l'intervention de la Halde et condamnait la société Bouygues Télécom SA à payer à M.

- 19 589,94 euros de rappel de salaire
- 24 000 euros de prime de logement de décembre 2003 à février 2005
- 6 560 euros "au titre de la vie chère"
- 6 000 euros correspondant à quatre allers / retours Paris Fort-de-France
- 94 400 euros " d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse"
- 98 400 euros de "dommages-intérêts pour attitude discriminatoire".

La société était en outre condamnée à lui remettre les bulletins de paye mentionnant les primes liées à la mobilité.

Par lettre recommandée AR reçue au greffe de la cour d'appel le 4 mai 2009 (n° 09/00100), puis par déclaration en date du 14 mai 2009 (09/00117), la société Bouygues Télécom interjetait appel de cette décision, qui lui avait été notifiée le 6 avril 2009.

Elle conclut :

- ▶ à titre principal, à l'annulation du jugement déféré et au renvoi de l'affaire "*près le conseil des prud'hommes de Paris afin que ce dernier puisse en toute objectivité restaurer le principe du double degré de juridiction*" après que la cour ait constaté "*l'absence d'effet dévolutif de l'appel annulation en la présente affaire*" ;
- ▶ à titre subsidiaire, à l'infirmité du jugement entrepris en toutes ses dispositions, au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, à l'absence de toute discrimination, au rejet des demandes et à la condamnation de l'intimé à lui rembourser :
  - 15 352,97 euros perçus au titre de la mobilité lors de son transfert des Antilles vers la métropole ;
  - 15 848,10 euros payés au titre de l'exécution provisoire de droit en exécution de la condamnation de première instance ;
- ▶ en tout état de cause, à la condamnation de l'intimé à lui payer 5000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile .

Elle fait valoir en substance à l'appui de ses demandes que :

- ▶ Il ressort du jugement déféré que le juge qui a rendu la décision et l'a signée n'est pas celui devant lequel l'affaire a été plaidée, ce qui entraîne la nullité du jugement. Par ailleurs, l'article 562 du code de procédure civile n'a pas vocation à s'appliquer lorsque les premiers juges n'ont pas été régulièrement saisis et la dévolution prévue en cas d'appel-nullité ne s'applique pas dans le cas d'espèce.
- ▶ Le licenciement de l'intimé ne fait pas suite à son action prud'homale mais aux insuffisances professionnelles qui ont été relevées dans la lettre de licenciement et qui démontrent des carences manifestes dans l'exercice des missions qui lui incombait en sa qualité de « responsable facturation » .
- ▶ Les parties ont conclu un contrat de travail afin que l'exécution de ce contrat se déroule en Martinique et non en métropole. De ce postulat découlent les modalités d'application des dispositions conventionnelles liées à la mobilité d'un salarié. En effet, les partenaires sociaux ont clairement précisé que les dispositions relatives à la mobilité s'appliquaient à des salariés de la société ou du groupe bénéficiant d'une mobilité et non à ceux embauchés nouvellement et directement sur un lieu de travail déterminé comme Monsieur
- ▶ L'examen des situations de Messieurs :  
cadres "d'origine métropolitaine" que M. : a pris soin d'exclure de sa comparaison, démontrera à la cour que, recrutés en métropole pour travailler en Martinique, ils n'ont pas bénéficié des aides liées à la mobilité, ce qui interdit à l'intimé de parler de pratiques discriminatoires à l'égard de cadres d "origine antillaise".

- ▶ Le fait est que, bénéficiant d'une nouvelle embauche, M. \_\_\_\_\_ a pu négocier son salaire contrairement aux cadres de l'entreprise qui sont soumis à une mobilité.



M. \_\_\_\_\_ conclut à la confirmation du jugement entrepris en toutes ses dispositions, au débouté des demandes de la société appelante et à sa condamnation à lui payer 4000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile .

Il fait valoir pour l'essentiel à l'appui de ses demandes que :

- ▶ Il appartient à la cour de rectifier l'erreur matérielle affectant le chapeau du jugement dès lors que son dispositif indique précisément qui présidait l'audience de départage. En toute hypothèse, en cas d'annulation, il conviendra de faire application de l'article 562 al. 2 du code de procédure civile .
- ▶ La concomitance de ses réclamations et de son licenciement ne peut laisser planer aucun doute sur le vrai motif de la rupture du contrat de travail, intervenu pour motif disciplinaire et non pour insuffisance professionnelle. D'autant que l'appelante fait elle-même le lien dans ses conclusions, à plusieurs reprises, entre la procédure prud'homale et le comportement fautif prêté au salarié.
- ▶ La rupture pour une prétendue insuffisance professionnelle est tout à fait invraisemblable, l'entretien annuel permettant de l'évaluer ayant permis de s'assurer qu'il avait atteint la totalité de ses objectifs.
- ▶ La comparaison entre sa situation et celle des autres cadres de Bouygues Télécom recrutés en métropole et travaillant en Martinique lui a permis de constater que parmi les salariés BT et BTC, "certains ont des aides à la mobilité (en majorité les « métropolitains ») et d'autres n'ont aucune aide (en majorité les « Antillais »). Or, la règle la plus avantageuse doit s'appliquer à tous. L'analyse complète de la situation faite par la Halde est particulièrement éclairante sur la discrimination dont il a été l'objet en raison de son "*origine antillaise*".



Aux termes de ses observations, la Halde fait valoir que son collègue a considéré que les éléments avancés par Bouygues Télécom ne constituaient pas des éléments objectifs pouvant justifier une différence de traitement dans l'attribution des primes et que, compte tenu des éléments soumis à son appréciation, M. \_\_\_\_\_ paraissait avoir d'une part fait l'objet d'une mesure discriminatoire à raison de son origine en matière de rémunération, d'autre part avoir été licencié par mesure de représailles.

Elle conteste la violation du principe du contradictoire relevé par l'appelante et soutient qu'elle s'est prononcée objectivement sans sortir du cadre de sa compétence.



Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions respectives des parties, la cour se réfère au jugement du conseil des prud'hommes et aux conclusions déposées le 22 octobre 2009 par l'appelante, le 24 mars 2010 par l'intimé, les 17 décembre 2009 et 26 juillet 2010 par la Halde, auxquelles les parties ont expressément déclaré se rapporter lors des débats.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### **Sur le jugement.**

Il résulte des dispositions des articles 454 et 458 du code de procédure civile que le jugement contient “ *le nom des juges qui en ont délibéré* ” et que cette mention est prescrite à peine de nullité.

Le jugement de départage déferé à la cour mentionne :

- dans son chapeau : “*Composition du bureau de départage lors des débats et du délibéré Mme Françoise Joubert, président juge départiteur*” ;
- dans son dispositif : “*Jugement prononcé par Mme Myriam Bendaoud, juge départiteur*”.

Il s'en déduit une incertitude sur l'identité du juge qui a effectivement statué après avoir assisté aux débats et en avoir délibéré, qui ne constitue pas une simple erreur matérielle mais une irrégularité de fond qui rend le jugement nul.

### **Sur la dévolution.**

En application de l'article 562 du code de procédure civile, la dévolution s'opère pour le tout lorsque l'appel n'est pas limité à certains chefs et lorsqu'il tend à l'annulation du jugement.

Les parties ayant d'ores et déjà conclu sur le fond du litige il y a lieu d'évoquer l'affaire, dès lors que les conditions de l'article 568 du code de procédure civile sont remplies.

### **Sur la discrimination salariale.**

L'employeur peut accorder ou supprimer des avantages particuliers à certains salariés à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent en bénéficier ou se voient supprimer l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant l'octroi ou la suppression de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables.

Il résulte de l'enquête approfondie menée par la Halde et des pièces communiquées que la société Bouygues Télécom a mis en place un “cadre social”, complété par une note interne du 15 janvier 2003 intitulée « conditions d'accompagnement à la mobilité dans les Dom », qui prévoient les cas dans lesquels la mobilité est envisagée (transfert temporaire, à durée indéterminée, mutation) et qui visent tous l'hypothèse d'un salarié embauché puis transféré dans un autre établissement ainsi que les aides entraînées par ce changement d'affectation.

Notamment les salariés BT en provenance de métropole vers les Caraïbes perçoivent une prime de détachement correspondant à 10 % du salaire brut mensuel, outre une prime de logement mensuelle (variant de 1150 à 1750 euros selon la taille de la famille) et une prime d'installation versée à l'occasion du déménagement (de 2400 à 4000 euros selon la taille de la famille).

Ces mesures sont justifiées de la façon suivante par la direction de BTC dans une "note en réponse à la réception des délégués du personnel du 18 juin 2004" :

*" Lors de la création de BTC, les conditions d'accompagnement à la mobilité ont été mises en place afin d'inciter des collaborateurs de Bouygues Télécom à rejoindre cette filiale. Ces aides ont pour but de favoriser la mobilité des collaborateurs (et de leur famille) et de compenser la perte de pouvoir d'achat lié à un coût de la vie plus élevé (...)"*

Il est constant et non discuté que les deux sociétés Bouygues Télécom (BT) et Bouygues Télécom Caraïbes (BTC), bien qu'appartenant au même groupe, sont deux entités juridiques distinctes.

Il s'en déduit qu'embauché en métropole par Bouygues Télécom pour travailler au sein de sa filiale Bouygues Télécom Caraïbes, M. [redacted] se trouvait objectivement en situation de mobilité au sens défini tant par les accords d'entreprise de BT que par les explications de la direction de BTC.

C'est d'ailleurs pour cette raison que, contrairement à ce que prétend Bouygues Télécom, sa situation n'est pas comparable à celles de Messieurs [redacted] et [redacted] puisque ces derniers ont été embauchés directement par Bouygues Télécom Caraïbes pour travailler en Martinique.

Il ressort de l'examen de la situation des salariés embauchés par Bouygues Télécom pour travailler au service de Bouygues Télécom Caraïbes (liste électorale - élection CE du 13 mai 2004) que sur 21 cadres, 17 percevaient des indemnités mensuelles liées à la mobilité en sus de leur rémunération forfaitaire de base (notamment indemnité de détachement, indemnité forfaitaire de logement et indemnité d'installation) et certains avantages en nature (voyages AR en métropole dits "de détente").

Ces 17 personnes provenaient toutes de métropole.

Parmi les 4 salariés ne percevant pas ces indemnités de mobilité, 3 résidaient dans les Dom au moment de la signature de leur contrat et 1 provenait de métropole (M. [redacted]).

Nonobstant la démonstration de M. [redacted], qui conteste la légitimité de l'objectif de ces aides au motif qu'"il est possible de trouver des personnes compétentes aux Antilles pour travailler dans le secteur des télécoms" tout en demandant à en bénéficier, il n'apparaît pas que son "origine antillaise", à supposer que ce terme ait un sens pour quelqu'un résidant au Vésinet lors de son embauche, ait été un critère déterminant dans les conditions de son embauche et dans le traitement dont il a fait l'objet.

D'autant qu'il est acquis au débat qu'il bénéficiait d'une rémunération de base supérieure à celle des cadres de BT ayant le même niveau de qualification, y compris lorsque ces derniers avaient une ancienneté supérieure dans l'entreprise.

La genèse du litige est son embauche par Bouygues Télécom et non par Bouygues Télécom Caraïbes, choix paraissant beaucoup plus dicté par le hasard que par son "origine" si l'on se réfère à la situation des cadres embauchés à la même période pour travailler en Martinique évoqués *supra* ( ).

Reste que la preuve est rapportée que M. . a été exclu du bénéfice d'aides à la mobilité auxquelles il était en droit de prétendre en sa qualité de salarié BT, ce qui constitue bien une discrimination salariale, et qu'il y a lieu de faire droit à ses demandes en paiement des primes liées à cette mobilité, dont l'appelante ne conteste pas l'évaluation, savoir :

- ▶ 24 000 euros de prime de logement de décembre 2003 à février 2005
- ▶ 6 560 euros de prime de "vie chère"
- ▶ 6 000 euros correspondant à 4 AR Fort-de-France / Paris.

Par contre, l'intéressé ne s'explique ni dans les conclusions prises devant le conseil des prud'hommes ni dans celles développées devant la cour, sur sa demande en "*rappel de salaire (différence discriminatoire entre cadres)*" à hauteur de 19 589,94 euros, d'autant plus surprenante que, comme cela a déjà été relevé, il a bénéficié de toutes les aides liées au déménagement et à l'installation en Martinique ainsi que de la rémunération forfaitaire de base la plus élevée des cadres de sa catégorie.

Ce chef de demande doit en conséquence être rejeté.

### **Sur le licenciement.**

L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail est tenu d'énoncer son ou ses motifs dans la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige.

Les motifs avancés doivent être précis et matériellement vérifiables, des motifs imprécis équivalant à une absence de motif.

Il résulte des dispositions de l'article L. 122-45-2 devenu L. 1134-4 du code du travail qu'est " *nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice.*

*En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.*

*Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement (...)"*

Il s'en déduit qu'un salarié n'a pas à apporter la preuve du lien de causalité entre son licenciement et l'action en discrimination : dès lors qu'une telle action existe, la nullité du licenciement doit être prononcée s'il ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse.

Malgré la mention contraire figurant dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, les motifs du licenciement, tels qu'ils ressortent de la lettre du 19 mai 2005, se réfèrent à des "dysfonctionnements" et autres carences imputées au salarié au soutien de la démonstration d'insuffisances professionnelles.



Il ne s'agit donc pas d'un licenciement disciplinaire et le moyen tiré de la prescription des faits évoqués dans la lettre de licenciement manque de fondement.

M. s'explique longuement et en détail sur les dysfonctionnements et autre "manque de contrôle" qui lui sont imputés et qui seraient à l'origine de l'absence d'envoi de SMS à une période où il était en absence régulière.

Quant aux deux autres griefs, ils sont évoqués dans des termes particulièrement généraux et imprécis quand ils se réfèrent à un "manque de rigueur dans la gestion de l'annulation des factures des lignes de tests actives" ou à l'absence de réponses à "un certain nombre de remarques" de M. , à l'origine du retard pris par le projet « facturation ponctuel » dans "la version MÂTOUTOU", et ne permettent pas de caractériser une insuffisance professionnelle.

Ce qui est le plus remarquable, c'est que ces griefs, qui se rapportent à la période transitoire durant laquelle M. avait accepté sa mutation tout en poursuivant son activité à Ducos, non seulement n'ont été précédés ou suivis de remarque, observation, mise en demeure ou injonction autre que la mise en oeuvre de la procédure de licenciement, mais au surplus se trouvent en contradiction avec le compte-rendu de l'« entretien annuel d'échange » réalisé le 19 janvier 2005, selon lequel il aurait rempli 87 % de ses objectifs et obtenu un indice de satisfaction du public en nette hausse.

Que ce soit dans la lettre de licenciement ou dans les conclusions développées devant les premiers juges comme devant la cour, l'employeur pose le postulat que les défaillances et retards qu'il relève traduisent la démotivation de M. , laquelle serait la conséquence de l'instance prud'homale en cours, établissant ainsi un lien explicite entre le licenciement et l'action prud'homale pour discrimination, tout en s'abstenant de démontrer l'existence de cette démotivation.

Par ailleurs, sauf à admettre que la gestion des ressources humaines de Bouygues Télécom est incohérente, la proposition de mutation qui lui a été faite confirmerait plutôt le bon indice de satisfaction dont il justifie.

Enfin l'attestation de M. l , évoquée par la Halde à l'appui de ses observations et qui n'est pas arguée de faux, confirme la mise en place d'une procédure de licenciement à seule fin de se débarrasser d'un salarié devenu encombrant en raison de son action prud'homale.

Il se déduit de ces éléments que le licenciement, dénué de cause réelle et sérieuse, est nul.

M. , qui se contente de conclure à la "confirmation" du jugement annulé, ne s'explique pas devant la cour sur les demandes indemnitaires qu'il présente de ce chef.

Compte tenu de son ancienneté globale dans l'entreprise, de sa rémunération, de la discrimination dont il a été la victime et des circonstances de la rupture, son préjudice doit être évalué à la somme de 50 000 euros représentant environ un an de salaire, toutes causes de préjudices confondus.

Le surplus de la demande doit en conséquence être rejeté.

#### **Sur la demande en remboursement de BT.**

L'employeur n'explique pas en quoi le règlement à M. , à l'occasion de son changement d'affectation en mars 2005, des aides à la mobilité conventionnellement prévues constituerait un paiement indu justifiant une action en remboursement.

Ce chef de demande doit être rejeté.

**PAR CES MOTIFS**

**La cour, statuant dans les affaires n° 09/00100 et n° 09/00117 ;**

Annule le jugement rendu par la section encadrement du conseil de prud'hommes de Fort-de-France statuant en formation de départage le 11 décembre 2008 ;

Evoque l'affaire ;

Donne acte à la Halde de son intervention ;

Dit que M. \_\_\_\_\_ a été victime de discrimination salariale ;

Dit que son licenciement est nul ;

Condamne la société Bouygues Bouygues Télécom SA à lui payer, outre les intérêts au taux légal à compter du 30 août 2004, date de la convocation devant le bureau de conciliation valant demande en justice :

- ▶ 24 000 euros de prime de logement de décembre 2003 à février 2005
- ▶ 6 560 euros de prime de "vie chère"
- ▶ 6 000 euros correspondant à 4 AR Fort-de-France / Paris
- ▶ 50 000 euros de dommages-intérêts à réparation de son préjudice, toutes causes confondues ;

La condamne en outre à lui payer 3 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

La condamne aux dépens.

Et ont signé le présent arrêt Monsieur Yves Rolland, président et Monsieur Philippe Blaise, greffier.

**LE GREFFIER**



**LE PRESIDENT**

