

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS

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

IS/VG

SECTION
Encadrement chambre 6

RG N° F 08/05980

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COPIE EXECUTOIRE

JUGEMENT

contradictoire et en premier ressort

Prononcé à l'audience publique du 18 mai 2010

Composition de la formation lors des débats :

Mme Marie Laurence NEBULONI, Président Conseiller Salarié
M. SEUL, Conseiller Salarié
Mme RUEN, Conseiller Employeur
M. KOELSCH, Conseiller Employeur
Assesseurs

assistés de Madame Isabelle STEINS, Greffier

ENTRE

Mlle S

75002 PARIS Assistée de Me Corinne BARON-CHARBONNIER
(Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

SA ACCOR en la personne de son représentant légal
2 avenue de Mare Neuve
91000 EVRY

Représentée par Me Philippe PACOTTE (Avocat au barreau de
PARIS) Monsieur TAFANI (DRH) et Madame Laure LEDRU
(DRH)

DEFENDEUR

LA HALDE
11 rue Saint Georges
75009 PARIS

représentée par Me Michel HENRY (Avocat au barreau de PARIS)

INTERVENANT VOLONTAIRE

Notification le : 23 JUIL 2010

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 :

PROCÉDURE :

- Saisine du Conseil : 28 mai 2008. Mode de saisine : demande déposée au greffe.
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 09 juillet 2008.
- Audience de conciliation le 11 septembre 2008. A cette date les parties ont comparu ; la conciliation n'eut pas lieu et l'affaire fut renvoyée en bureau de jugement.
- Débats à l'audience de jugement du 16 avril 2010. Les parties ont déposé des conclusions.
- LA HALDE intervint volontairement pour présenter des observations en application de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.
- A l'issue des débats les parties ont été avisées que prononcé aurait lieu le 18 mai 2010.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE :

Demande principale

- Dommages et intérêts pour discrimination salariale à raison du sexe 33 062,50 €
- Salaire(s) septembre 2007 et Avril 2008 6 571,54 €
- Prime(s) sur objectif 6 468,62 €
- Remise de bulletin(s) de paie rectifiés de septembre 2007 à Avril 2008 sous astreinte de 50 € par jour de retard
- Requalifier la démission en licenciement nul
- Dommages et intérêts pour rupture illicite du contrat de travail 33 062,50 €
- Dommages et intérêts pour non-respect de la procédure 5 510,41 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €
- Remise de l'attestation d'employeur destinée au Pôle Emploi sous astreinte de 50 € par jour
- Exécution provisoire (article 515 du CPC)
- Intérêts au taux légal
- Capitalisation des intérêts

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €

EXPOSÉ DU LITIGE :

Madame S fut engagée le 12 juillet 2006 selon contrat écrit à durée indéterminée en qualité d'auditrice confirmée à la direction générale des systèmes d'information et télécommunications, statut cadre, par la SA ACCOR.

Le contrat était soumis aux dispositions de l'accord d'entreprise du 1er juillet 1997. Il prit effet le 16 octobre 2006.

La dernière rémunération annuelle brute était composée d'un fixe de 46 007 € sur treize mois et d'une partie variable fonction d'objectifs personnels et pouvant atteindre 15% de la rémunération annuelle brute.

La demanderesse travaillait au sein d'une équipe composée d'un directeur, un manager et trois auditeurs. Ce service avait pour mission l'audit interne du parc informatique des différentes filiales du groupe.

En janvier 2007, monsieur N. , manager, démissionna.

A la même époque, la requérante perçut 100 % prorata temporis de la prime d'objectifs maximale contractuellement prévue.

En mai 2007, Monsieur A. , auditeur confirmé, démissionna.

Le 18 juillet 2007, fut recruté Monsieur C. , en qualité d'auditeur interne, à effet du 20 septembre 2007.

La salariée fut chargée de la formation de ce dernier aux méthodes de l'audit.

La partie fixe de la rémunération de monsieur C. fut fixée à 50 000 € annuels, la partie variable étant calculée sur le même principe que celle de la travailleuse.

Cette dernière fut en arrêt maladie du 14 au 18 janvier 2008.

Par lettre datée du 12 février 2008, la demanderesse fut informée que: *"pour l'année 2008, votre rémunération annuelle brute de base est portée à 46467 € bruts, payable sur treize mois."* Lui fut également versée la moitié de la prime d'objectifs maximale contractuellement prévue..

Par courrier en date du 20 février 2008, Madame A. , collaboratrice de la requérante, fut nommée *"Auditeur Senior"* et la partie fixe de sa rémunération fut portée à 39 618 € bruts.

Par lettre du 27 février 2008, cette dernière décida de *"quitter le poste d'Auditeur Informatique Senior que j'occupe au sein du département d'Audit des Systèmes d'Information du Groupe ACCOR depuis le 1er septembre 2005."*

Par courriel en date du 17 mars 2008, la requérante sollicita :

"...nous souhaiterions, ma collègue A. et moi même, nous entretenir avec Mme K d'un problème de discrimination."

Par courrier remis en mains propres contre décharge le même jour, la salariée informa *"par la présente de ma décision de démissionner de mes fonctions en qualité de Senior au sein du département d'Audit des Systèmes d'Information du Groupe ACCOR."*

Par lettre recommandée AR datée du 31 mars 2008, le responsable des ressources humaines répondit :

"Suite à votre entretien avec V. en date du 21 Mars 2008, vous nous avez confirmé votre souhait de démissionner de notre société pour un départ demandé au 11 Avril 2008. Aussi, nous vous informons par la présente que nous avons pris acte de votre décision."

Les 21 mars et 08 avril 2008, se tinrent deux entretiens entre les parties.

Par courriel du 10 avril 2008, Monsieur V. , DRH des sièges ACCOR, conclut :

"Suite à votre courrier électronique adressé à K. en date du Lundi 17 Mars 2008, nous vous avons rencontré avec L. (RRH DGSIT) le vendredi 21 Mars et le mardi 8 Avril afin d'examiner ensemble les griefs que vous avez invoqués."

Concomitamment à ces entretiens, nous avons mené une enquête interne sur les reproches formulés.

En ce qui concerne la discrimination au sein de l'équipe Audit des systèmes d'information de la DGSIT du Groupe ACCOR, la conclusion de notre enquête est la suivante :

Concernant la discrimination à votre égard à l'issu du recrutement de M. C nous vous rappelons que l'Audit des systèmes d'Information au sein du groupe ACCOR requiert une double compétence : audit pour la méthodologie de travail mais aussi technique afin d'être en mesure d'évaluer le niveau de maturité des systèmes d'information. L'équipe d'Audit des systèmes d'information jusqu'alors composée de deux profils fonctionnels souffrait d'un défaut de compétence technique, sur cette base le recrutement de M. C en Septembre 2007 a pour but de renforcer l'équipe sur l'aspect technique des systèmes d'information et son salaire est conforme à son niveau d'expérience sur le dit marché des systèmes d'information. Il n'y a donc pas eu discrimination dès lors que vous n'êtes pas placée dans la même situation que M. C Par ailleurs si le sujet est autre que la discrimination, nous souhaitons vous rappeler que votre rémunération 2008 aurait pu être comparable à celle de M. C si vos performances dans vos fonctions en 2007 avaient été jugées satisfaisantes.

Sur ces éléments objectifs et dans l'hypothèse où votre démission serait justifiée par les griefs exposés dans votre mail en date du Lundi 17 Mars 2008, et dans la mesure où ces derniers ne sont pas fondés, nous serions d'accord pour poursuivre votre contrat de travail si vous le souhaitiez. Il vous appartient de prendre cette décision en revenant sur votre démission.

A défaut, un STC sera établi conformément à votre souhait le vendredi 11 avril 2008, votre contrat prenant fin suite à votre démission."

Par courriel du 18 avril 2008, la travailleuse contesta:

"Il y a bien donc discrimination dans la mesure où nos compétences ne sont pas inférieures à celles de C et qu'il nous est pourtant réservé un traitement inférieur..."

Ainsi, le fait que C ait un niveau de salaire supérieur au nôtre n'est pas justifié, compte tenu de nos compétences, nos expériences, de notre ancienneté et des responsabilités qui nous sont confiées..."

Au delà de la qualité de notre travail, nos salaires auraient dû être réévalués en fonction du salaire de C dès le jour de son arrivée pour être supérieurs au sien. Attendre 2008 n'aurait pas été satisfaisant..."

Dans la mesure où nos griefs sont bien fondés, vous comprendrez que je ne puisse pas poursuivre mon contrat de travail dans les mêmes conditions."

Le 27 mai 2008, la travailleuse saisit la HALDE d'une réclamation relative à sa rémunération.

Le 28 mai 2008, elle saisit également le Conseil de céans d'une demande de requalification de la rupture en licenciement nul pour discrimination.

Par délibération du 1er mars 2010, la HALDE décida de présenter ses observations à la présente audience de jugement.

Par une seconde délibération du même jour, elle recommanda à la société la mise en place d'un mécanisme transparent de fixation des rémunérations à l'embauche dans un délai de six mois.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Par la voix de son conseil, Madame S , partie demanderesse à l'instance, expose que :

- bien qu'il ne disposât d'aucune expérience dans le domaine de l'audit, Monsieur C. fut recruté à un salaire supérieur de 8% au sien pour un poste inférieur ;
- les relations entre les parties se dégradèrent à compter de septembre 2007, quand la demanderesse réclama l'égalité de traitement avec Monsieur C
- à niveau de diplômes équivalent, elle bénéficiait d'une grande expérience professionnelle et d'une qualification supérieure; étant observé que les missions remplies par l'intéressée nécessitaient à la fois des compétences techniques et fonctionnelles ;
- aucun élément objectif ne justifiait la différence de salaire ;
- les rémunérations des deux auditeurs féminins de l'équipe étaient moindres que celles de leur collègue masculin.

De la sorte, Madame S sera jugée bien fondée quant aux conséquences financières de la requalification de sa démission en licenciement nul :

- dommages et intérêts pour rupture illicite du contrat de travail ;
- indemnité pour non respect de la procédure de licenciement ;
- dommages et intérêts pour discrimination salariale à raison du sexe.

Elle sera également remplie de ses droits quant à ses demandes au titre de l'exécution du contrat de travail :

- rappel de salaires de septembre 2007 à avril 2008 ;
- rappel de prime sur objectifs.

Le Conseil ordonnera la délivrance, sous astreinte, des documents légaux conformes à sa décision :

- attestation ASSEDIC ;
- bulletins de paie.

Madame S sollicite également l'exécution provisoire des condamnations et un dédommagement de ses frais sur le fondement de l'article 700 du CPC.

Par la voix de son conseil, la HALDE, partie intervenante volontaire à l'instance, présente les observations suivantes :

le tableau comparatif des membres de l'équipe fourni en demande a révélé une très forte disparité des rémunérations dès l'embauche en défaveur du personnel féminin, en particulier par rapport à Monsieur C. ;
les éléments produits en défense, qui comprennent de nombreuses incohérences, confirment cette disparité, laquelle est générale à la totalité du groupe ACCOR et s'accroît avec les années; l'insuffisance professionnelle de la requérante, à supposer qu'elle soit avérée, ne saurait justifier l'embauche à tarif moindre ;
la fixation des rémunérations ne repose sur aucune grille de salaires ni fiche de poste relevant d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise ;
l'employeur ne respecte nullement les trois principes: transparence, finalité et pertinence, qui s'imposent à tout recruteur.

Au vu de ces observations, la HALDE conclut que Madame S a fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe et subi une mesure de représailles pour avoir dénoncé cette situation.

Par la voix de son conseil, la SA ACCOR, partie défenderesse à l'instance, plaide que :

- la HALDE a mené une enquête non contradictoire, exclusivement à charge, et a refusé d'entendre les explications de la société, qui avait pourtant spontanément fourni les documents demandés ; étant observé que l'intervention de cet organisme fut déclaré, dans une autre affaire, irrecevable par la Cour d'Appel de Nîmes ;

- la collaboration commune n'a duré que 18 mois ;
bien que s'étant engagée lors de l'embauche à pallier ses carences par des formations dans le domaine technique, la demanderesse s'est révélée incapable de fournir la prestation demandée, faisant preuve d'incapacité à travailler seule sur une mission et d'absentéisme chronique ;

- suite à la désorganisation du service consécutive au départ de deux collaborateurs, la société fut contrainte de procéder au recrutement d'un auditeur possédant un fort potentiel technique ;

- Monsieur C. , titulaire d'un diplôme très recherché car indispensable au métier, disposait d'une expérience dans l'audit informatique très supérieure à celle de la requérante ; étant précisé que les prétentions salariales des autres candidats étaient au mieux équivalentes ;

- après une période d'intégration, il prit complètement en charge l'aspect technique du métier ; étant ici utilement noté que ce dernier ne fut en aucun cas encadré, mais simplement formé par la salariée avec qui n'existait aucun lien hiérarchique ;

- la différence de rémunération entre Monsieur C et la travailleuse était justifié par la différence de profil, de compétence et de qualité du travail effectué ; étant observé que la qualité d'auditeur confirmé, ou senior, ne renvoyait à aucune classification particulière, tandis que le métier d'auditeur interne était bien plus pointu que celui d'auditeur externe ;

- environ un tiers des collaborateurs n'ont pas perçu la totalité de la prime variable ; étant observé qu'une performance moindre induit forcément une prime moindre.

Sur l'ensemble de ces considérations, il est demandé au Conseil de débouter Madame S de toutes ses demandes et il ne sera pas inéquitable de lui laisser supporter la charge des frais irrépétibles dont elle a pu faire l'avance.

La SA ACCOR ayant été conduite à exposer des frais, dans le cadre de la présente procédure, elle sera jugée bien fondée en sa demande reconventionnelle :

Il lui sera alloué 3 000 €, en application des dispositions de l'article 700 du CPC.

DISCUSSION ET MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur l'intervention de la HALDE

La SA ACCOR reproche à la HALDE de ne pas avoir respecté, dans le cadre de son enquête, le principe du contradictoire.

La Haute Autorité rétorque qu'elle n'est pas partie au procès.

La présence de la HALDE à l'audience est prévue par l'article 13 de la loi n° 2004-1986.

Elle n'est pas partie au procès et les observations qu'elle formule, régulièrement communiquées aux autres parties, sont librement appréciées par le Conseil.

Celui ci ayant rempli son obligation de mener les débats en observant et faisant observer le principe de la contradiction, la présence de la Haute Autorité n'a pas porté atteinte au droit de chaque partie à un procès équitable.

Dès lors, le Conseil déclare recevables les observations formulées par la HALDE.

Sur la prime d'objectifs

La SA ACCOR soutient que Madame S n'a pas atteint les objectifs fixés en janvier 2007 et que la qualité du travail effectué a continué à se dégrader en 2008.

Ce que conteste l'intéressée, laquelle affirme que la baisse brutale de la partie variable de la rémunération faisait suite à la plainte quant à la différence de traitement avec Monsieur C

Attendu que :

L.1132-3:du code du travail stipule :

"Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés."

En l'espèce :

La lettre d'embauche en date du 12 juillet 2006 de la demanderesse stipule :

"A ce salaire pourra venir s'ajouter une partie variable pouvant atteindre 15% de votre rémunération annuelle brute, prorata temporis, et dont le montant sera ajusté en fonction de l'atteinte des objectifs qui vous auront été fixés".

Les objectifs pour l'année2007, formalisés par écrit à l'occasion du bilan d'intégration du 16 janvier 2007 et émargés par la demanderesse étaient ainsi libellés :

*"Améliorer les connaissances sur les aspects techniques informatiques ;
Contribuer à la bonne image du département en délivrant des livrables de qualité ;
Perfectionner l'anglais, tant à l'oral qu'à l'écrit ;
Respecter les délais dans la réalisation des missions."*

En janvier 2007, la prime fut versée intégralement au prorata de la présence de la salariée dans l'entreprise en 2006.

Par courriel du 29 octobre 2007, Monsieur G., directeur, signifia à cette dernière:

"...je te propose que nous reportions ton entretien au 5 novembre matin."

Par courrier non daté adressé à la HALDE en réponse à une correspondance du 1er février 2010, Madame L. expliqua :

"En effet, en 2007, il s'est avéré que Mademoiselle S n'a pas su répondre aux attentes de sa hiérarchie en réalisant les objectifs qui lui avait été fixés ; Mademoiselle S a accumulé les retards sur les missions d'audit et fait preuve d'une réelle passivité et d'un manque d'implication manifeste. En outre, Mademoiselle S n'a pas su améliorer ses connaissances sur les aspects techniques et informatiques."

La mauvaise qualité du travail de Mademoiselle S. a été constatée avant que cette dernière ne dénonce une prétendue discrimination.

Lorsque Mademoiselle S. a eu connaissance de la rémunération de Monsieur C. cette dernière n'a pas cessé d'adopter une attitude négative tant à l'égard de Monsieur C. qu'à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques.

Un tel comportement n'a bien évidemment pas permis à Mademoiselle S. d'améliorer la qualité de son travail et de combler les nombreuses lacunes qui existaient bien avant l'embauche de Monsieur C.

Au cours de l'année 2008, la qualité du travail de Mademoiselle S. ne s'est pas améliorée. Cette dernière a continué à accumuler les retards sur les missions qui lui étaient confiées, notamment la mission AS North America, la mission A Miles et la mission Carlson Wagon Lit (CWL).

Nous avons souligné ces éléments dans notre mémorandum du 18 juin 2009 (point 2.2 et annexe 1 du mémorandum). La mauvaise qualité du travail de Mademoiselle S. ressort des éléments communiqués dans le cadre de la procédure prud'homale et que nous vous avons transmis le 18 juin 2009 (pièces n°1 à 53 bis).

Dans ces conditions, le versement de 50 % de sa prime variable et l'attribution d'une augmentation de 1 % en 2007 est due non à la dénonciation d'une prétendue discrimination mais aux mauvaises prestations de Mademoiselle S. Il en est de même pour l'absence de prime variable versée en 2008.

A toutes fins utiles, nous vous rappelons que lors de son entretien d'évaluation en novembre 2007, Mademoiselle S. n'a pas souhaité entendre son supérieur hiérarchique et a quitté la salle. Elle a ainsi placé son management dans l'impossibilité de pouvoir finaliser le processus d'évaluation et par conséquent de revoir éventuellement sa rémunération, sur la base d'éléments contradictoirement débattus."

Par courriel du 15 novembre 2007, Monsieur G. ; adressa à Monsieur B', directeur général des systèmes d'information, un compte rendu de l'entretien d'évaluation de la salariée:

"Suite à ta demande j'ai bricolé une analyse rapide que j'ai rajouté en page 3 du doc que je t'avais donné la dernière fois (Lequel a été légèrement enrichi).

Comme je te le disais l'approche quantitative en terme de nombre de missions n'est pas le plus parlant de prime abord. Il faut remettre en contexte sur la complexité des missions et la staffing de l'équipe (j'ai essayé de te donner des billes dans ce sens là).

Tu voudras bien excuser les typo et la forme peu synthétique, j'ai fait ça dans l'urgence en arrivant d'Egypte après une nuit assez courte..."

Ce compte rendu "bricolé" "dans l'urgence" n'est corroboré par aucune pièce concernant la période précédant l'entretien.

Il ressort de ce qui précède qu'aucun objectif ne fut formalisé entre les parties pour l'année 2008.

Du fait du lien de subordination entre les parties, il incombait au responsable hiérarchique de fixer les dits objectifs.

A défaut, il convient de reprendre ceux fixés pour la période précédente.

Les perfectionnements en Anglais et informatique étaient du ressort de l'employeur, du fait de son obligation en matière de formation et d'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Or, aucune pièce n'est versée aux débats concernant une quelconque formation.

La quasi totalité des documents à charge fournis aux débats, attestation, bilans, courriels de relance, émanent de Monsieur G et furent rédigés postérieurement à l'entretien d'évaluation du 05 novembre 2007.

La société verse aux débats une grande quantité de pièces censées démontrer l'insuffisance professionnelle de la travailleuse mais lui signifia, par l'intermédiaire de Monsieur V, dans le courriel du 10 avril:

"nous serions d'accord pour poursuivre votre contrat de travail si vous le souhaitez."

Par courriel du 22 janvier 2008, Monsieur G reconnut:

"Comme j'en ai fait part oralement à P consécutivement à différent problèmes de ressources au sein du département (problèmes de santé...), la conclusion de l'audit sur Aigles va se trouver fortement différée."

A l'annonce du départ de Mesdames A. et S, par courriel du 10 avril 2008, Monsieur P, salarié de Carlson Wagons Lits (CWL), déclara :

"J'ai apprécié votre travail chez nous."

Monsieur L, responsable des systèmes d'information Accor UK Ireland questionna:

"L'Audit SI est démantelé?"

Monsieur LE R plaisanta :

*"C'est l'épidémie?
Le point positif, c'est que si tu as du mal à recruter tu vas être obligé d'espacer les missions ou bien péter une durite"*

Monsieur C. affirma le 27 avril 2008:

*"Mes très chères auditrices favorites
... Je tenais simplement à vous remercier pour les moments agréables que nous avons passé ensemble. Je suis tout aussi désolé que vous en ce qui concerne la manière dont vos départs sont advenus. J'espère sincèrement que vous avez trouver des postes qui correspondent pleinement à vos tempéraments et sauront mettre en valeur vos qualités."*

Au vu de ces observations, le Conseil est à même de constater qu'en l'absence de tout éléments de preuve quant à la période avant les revendications d'ordre salarial de Madame S et du fait de l'ambiance délétère qui a sévi depuis dans le service de par l'absence de toute mesure prise par la hiérarchie aux fins de répondre au sentiment d'injustice ressenti par les collaboratrices qui se sentaient lésées, la responsabilité personnelle de l'intéressée dans la supposée non atteinte des objectifs fixés n'est pas efficacement rapportée.

De plus, la concomitance entre la dénonciation d'une inégalité et la soudaine découverte par le responsable hiérarchique de l'insuffisance professionnelle de sa subordonnée donne à la diminution brutale de la prime d'objectifs de cette dernière le caractère d'une sanction pécuniaire.

De la sorte, le Conseil condamne la SA ACCOR à verser à Madame S. la somme de 3 450 € + (3 450 / 2 = 5 175 € à titre de rappel de salaires sur prime d'objectifs.

Les congés payés afférents ne sont pas demandés.

Sur la discrimination

Madame S. soutient avoir été victime de discrimination à l'embauche en raison du sexe, notamment vis à vis de Monsieur C.

Ce que conteste vigoureusement la SA ACCOR, laquelle soutient que la différence de traitement salarial entre les parties était due à des raisons objectives étrangères à toute discrimination.

Attendu que:

L'article 1132-1 du code du travail pose le principe de l'interdiction de toute forme de discrimination.

L'article L.1134-1 du même code précise que le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que la différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

L'article L.1142-1 rappelle les obligations mises à la charge de l'employeur en matière d'égalité professionnelle hommes femmes, et notamment que: "*nul ne peut...*

3 ° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation."

L'obligation d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est affirmée par l'article L.3221-2 du code du travail, l'article L.3221-4 définissant la notion de travail de valeur égale: "*ont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.*"

La preuve de l'existence d'éléments objectifs expliquent les différences de salaires repose sur l'employeur.

Selon la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes, (CJCE), lorsqu'une entreprise applique un système de rémunération caractérisé par un manque total de transparence, l'employeur a la charge de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire.

Au regard du principe "*à travail de valeur égale, salaire égal*", la seule différence de diplômes, alors qu'ils sont d'un niveau équivalent, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

En l'espèce:

1) Les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination

A l'appui de ses allégations quant à une disparité de traitement en défaveur des salariés féminins de l'entreprise, Madame S. L. expose aux débats :

- sa lettre d'embauche datée du 12 juillet 2006, prévoyant une rémunération annuelle de 46 007 € ;
- un courrier daté du 12 février 2008 stipulant une augmentation de salaire, celui-ci passant à 46 467 € annuels ;
- les bulletins de paie de février, mars, avril 2008, sur lesquels la rémunération de base se montait à 3 574 € bruts ;
- une lettre d'embauche en date du 18 juillet 2007, de Monsieur C. qui, pour un emploi d'"auditeur interne", s'est vu proposer un salaire annuel de 50 000 €.

Ces éléments ne sont pas contestés par la défenderesse qui produit :

- les bulletins de paie de Monsieur C. mentionnant une rémunération mensuelle de base brute de 3 846 € ;
- la lettre adressée par Madame L. à la HALDE :

"Sur le fondement de ces seuls éléments, vous constaterez que les salariés de sexe féminin n'ont pas les salaires les plus bas lorsqu'on les compare aux salaires de leurs homologues masculins à diplôme "égal".

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des rémunérations d'embauche des salariés concernés, par ordre croissant, étant précisé que ces derniers sont titulaires d'un diplôme bac+5."

Salariés	Rémunération à l'embauche
Mademoiselle A.	31.304 euros bruts
Monsieur M.	41.808 euros bruts
Mademoiselle S. Monsieur A.	46.007 euros bruts
Monsieur C.	50.000 euros bruts

2) Les justifications de l'employeur

La présomption de discrimination salariale à l'embauche fondée sur le sexe étant établie par l'intéressée, il convient maintenant d'étudier les arguments avancés par la société aux fins de justifier cette différence de traitement.

Ils se déclinent en 5 points :

- la qualité du travail effectué ;
- le diplôme ;
- l'expérience professionnelle ;
- la qualification ;
- la situation du marché de l'emploi.

A) La qualité du travail effectué

S'agissant de discrimination à l'embauche, les compétences ou insuffisances professionnelles ultérieures alléguées des uns et des autres n'intéressent nullement le présent litige.

B) Le diplôme

Monsieur C. est titulaire d'un diplôme d'ingénieur de l'École Nationale Supérieure en d'Informatique pour l'Industrie de l'Entreprise (ENSIIE).

La requérante est titulaire d'une maîtrise de méthodes informatiques appliquées à la gestion (MIAGE) et d'un DESS de gestion, comprenant un module "systèmes d'information" (pièce 53 ter versée en défense).

Les deux parties s'accordent à dire que ces diplômes sont de niveau et de durée égales.

Tous ces diplômes valident des formations utiles à l'exercice de la fonction occupée.

C) L'expérience professionnelle

Il ressort des tableaux fournis en demande (courriel du 18 avril 2008) et en défense (conclusions), que :

les deux collaborateurs bénéficiaient, à leur arrivée chez Accor, d'une expérience professionnelle d'une durée sensiblement égale, soit environ 5 ans ;

La travailleuse avait déjà travaillé pendant deux ans comme auditrice, Monsieur C. pendant 1 an, selon son curriculum vitae.

D) La qualification

La demanderesse fut recrutée en qualité d'auditrice confirmée pour le département audit des systèmes d'information, Monsieur C. comme auditeur interne pour le même département. Il n'est pas contesté que ce dernier fut formé par la requérante.

Monsieur C., par attestation en date du 11 mars 2009; reconnaissait à celle-ci un rôle de responsable de mission : "Mlle S. ; n'a pas joué le rôle de responsable de mission qui lui était théoriquement affecté".

Cette affirmation est corroborée par les échanges de courriels entre les deux collaborateurs fournis aux débats: exemple, le 11 mars 2008; "Je me permets de te relancer sur mon évaluation...".

La société soutient que :

"Or, au regard de sa formation et de son parcours professionnel, Monsieur C. était amené à effectuer des missions plus techniques que mademoiselle S. Notamment, Monsieur C. avait l'expérience et la formation pour mener des missions d'audit plus approfondies et complexes, avec une analyse des infrastructures et des applications des systèmes audités, ce qui n'était pas le cas de Mademoiselle S. Il était également plus à même de rendre des préconisations non seulement sur l'optimisation des systèmes mais également sur un meilleur emploi des ressources et une amélioration de la performance économique, ce qui fait intégralement partie des exigences liées au poste d'auditeur interne."

Cette affirmation n'est pas étayée.

La défenderesse prétend également que *“La qualification d'auditeur confirmé, improprement utilisée au sein de la société Accor S.A, ne correspond en réalité à aucune fonction ou responsabilité spécifique justifiant tant à l'embauche qu'au cours de l'exécution du contrat, une rémunération supérieure à celle d'un auditeur interne système d'information”*.

Les deux collaborateurs travaillaient au sein du même département de la même entreprise, en tant qu'auditeurs.

Par contre, aucun document de l'entreprise ne décrit les fonctions d'auditeur, auditeur interne, auditeur externe, auditeur confirmé. C'est dommage, car cela aurait évité à l'employeur d'attribuer une qualification qu'il dit erronée à la demanderesse.

De l'aveu même de la défenderesse, aucune classification ni grille de salaire ne permet de fixer la rémunération des employés.

Cette totale opacité prive la direction de l'entreprise de la possibilité de justifier de la pertinence de ses choix en matière de rémunération.

E) Le marché de l'emploi

Elle affirme que: *“les prétentions des candidats rencontrés étaient au moins équivalentes et pour certaines supérieures au salaire finalement alloué à Monsieur C”*

Pourtant, elle produit un tableau sur lequel figurent trois prétentions salariales non communiquées et une inférieure aux émoluments de la demanderesse pour une dizaine de candidatures.

Monsieur C, quant à lui, a accepté de baisser sa demande de 7 000 €.

La société ne justifie ni de l'urgence ni de la pénurie de candidats. Et rien ne lui interdisait de revaloriser les rémunérations de ses collaborateurs à hauteur des tarifs du marché de l'emploi.

Il ressort de ce qui précède qu'aucune des cinq raisons données par la défenderesse ne justifie l'écart constaté entre la rémunération de la salariée et celle de Monsieur C.

En conséquence, le Conseil constate que Madame S a subi une discrimination en raison du sexe.

Ainsi, en application du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il appartient au Conseil de fixer le salaire dû à l'intéressée.

Du fait des ancienneté et qualification (auditrice confirmée) supérieures de la travailleuse par rapport à Monsieur C, le Conseil juge pertinente la majoration de 15% appliquée par cette dernière aux fins de déterminer la somme due sur la base d'un fixe théorique de 57 500 €/ 12 = 4 791, 67 €.

A ce montant, il convient de rajouter la partie variable contractuelle

Par suite, le Conseil condamne la SA ACCOR à verser à Madame S la somme de 6571, 54 € à titre de rappel de salaires pour la période du 20 septembre 2007 au 11 avril 2008 (dernier jour travaillé selon les bulletins de paie).

Les congés payés afférents ne sont pas demandés.

Toute discrimination causant nécessairement un préjudice, le Conseil condamne la SA ACCOR à verser à Madame S la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts.

Sur la rupture du contrat de travail

Madame S soutient que la démission qu'elle a présenté, par écrit, le 17 mars 2008, s'analyse en un licenciement nul, au motif que l'extrême dégradation des conditions de travail qu'elle a subies pour avoir dénoncé une discrimination en raison du sexe rendaient impossible la poursuite du contrat de travail.

La SA ACCOR s'y oppose au seul motif de l'absence de toute discrimination.

Attendu que:

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur s'analyse, quelle que soit la dénomination utilisée, en une prise d'acte, qui produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou d'un licenciement nul, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

La rupture du contrat de travail intervient aux torts de l'employeur lorsque celui-ci ne verse pas les rémunérations dues à leur échéance, que ces rémunérations résultent du contrat de travail, de la convention collective, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur ;

L'article L.1144-3 du code du travail stipule « 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 le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue :

- 1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;
- 2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L. 1235-4, relatif au remboursement à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1 *« des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif est également applicable. »*

La rupture du contrat de travail intervient aux torts de l'employeur lorsque celui-ci ne verse pas les rémunérations dues à leur échéance, que ces rémunérations résultent du contrat de travail, de la convention collective, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur.

En l'espèce :

La demanderesse a présenté à l'employeur sa démission le 17 mars 2008 et saisi le Conseil de céans de demandes relatives à une discrimination en raison du sexe et requalification de la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les courriels fournis aux débats par la défenderesse établissent la dégradation des relations entre la requérante et son responsable hiérarchique à compter de la dénonciation par l'intéressée, fin 2007, de la discrimination dont elle estimait faire l'objet.

Le Conseil a jugé que la requérante eût du percevoir un fixe mensuel de 4 791, 67 € au lieu des 3 539 € puis 3 754 € réellement perçus.

Il s'ensuit que la société n'a pas versé la totalité des rémunérations dues.

Ces éléments démontrent l'exécution fautive du contrat de travail par l'employeur lui rendant imputable la rupture.

Néanmoins, celle ci ayant été initiée par la salariée, il ne peut être reproché à la société le non respect de la procédure applicable aux licenciements.

Par ailleurs, le Conseil ne fait pas droit à la demande dommages et intérêts pour licenciement nul.

Sur les frais irrépétibles

Il serait inéquitable de laisser subir à la requérante les frais irrépétibles de l'instance, le Conseil condamne la SA ACCOR à verser à Madame S. la somme de 600 € sur le fondement de l'article 700 du CPC.

La SA ACCOR ayant succombé à l'instance, celle-ci sera déboutée de la demande reconventionnelle qu'elle avait formée, sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Le Conseil dit que les dispositions contenues dans le présent jugement, seront soumises aux prescriptions de l'article R.1454-28 du Code du Travail concernant l'exécution provisoire de droit, sans qu'il y ait lieu, pour le surplus, d'appliquer les dispositions de l'article 515 du CPC et fixe la moyenne des salaires à prendre en compte à la somme de $4\,791,67 + 143,66 = 4\,935,33$ €.

La production des documents sociaux conformes n'est pas demandée.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant publiquement contradictoirement et en premier ressort :

Condamne la société ACCOR à payer à Mademoiselle S. les sommes suivantes :

6.571,54 € à titre de rappel de salaires
5.175,00 € à titre de rappel de prime d'objectifs

Avec intérêts de droit à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation en bureau de conciliation et jusqu'au jour du paiement.

Ordonne la remise des documents sociaux conformes.
Rappelle qu'en vertu de l'article R 1454-28 du Code du Travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Fixe cette moyenne à la somme de 3.574 euros.

5.000,00 € à titre de dommages-intérêts pour discrimination

Avec intérêts de droit à compter du jour du prononcé du jugement et jusqu'au jour du paiement

600,00 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Déboute Mademoiselle S du surplus de ses demandes.

Déboute la SA ACCOR de sa demande formée au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile et la condamne aux dépens.

Pour LE GREFFIER, *empêché*



LE PRÉSIDENT,

