

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
BORDEAUX

Place de la République  
33077 BORDEAUX CEDEX

Tél. : 05.47.33.95.95

R.G. N° F 06/01814

SECTION : Encadrement (Départage section)

REPUBLICQUE FRANÇAISE

NOTIFICATION D'UN JUGEMENT

Par lettre recommandée avec A.R. et indication de la voie de recours

Partie intervenante

AFFAIRE :

Fabienne RITA-CHEDOZEAU

C/

UNION NATIONALE DES INDUSTRIES  
DE CARRIERES ET MATERIAUX

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

RECU le

17 NOV. 2009

195 944

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

11 rue Saint Georges

75009 PARIS

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU  
12 rue Claude David

17400 ST JEAN D ANGELY  
Demandeur



Par la présente lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le Greffier en Chef du Conseil de Prud'hommes, en application de l'article R. 1454-26 du Code du Travail, vous notifie le jugement ci-joint rendu le : **Vendredi 16 Octobre 2009**

La voie de recours qui vous est ouverte contre cette décision, est l' **APPEL**

Extraits du Code du Travail et du Code de Procédure Civile :

**Art. R. 1461-1 du Code du Travail :** Le délai d'appel est d'un mois.

L'appel est formé par une déclaration que la partie ou tout mandataire fait, ou adresse par pli recommandé, au greffe de la cour (Cour d'appel de BORDEAUX, Place de la République, 33077 BORDEAUX CEDEX).

Oltre les mentions prescrites par l'article 58 du Code de Procédure Civile, ( nom, prénoms, profession et domicile de l'appelant ainsi que les nom et adresse des parties contre lesquelles l'appel est dirigé), la déclaration désigne le jugement dont il est fait appel et mentionne, le cas échéant, les chefs de celui-ci auxquels se limite l'appel ainsi que le nom et l'adresse du représentant de l'appelant devant la cour. Elle est accompagnée d'une copie de la décision.

**Art. R. 1461-2 du Code du Travail :** L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel.

L'appel est formé, instruit et jugé suivant la procédure sans représentation obligatoire.

**Art. 528 du Code de Procédure Civile :** Le délai à l'expiration duquel un recours ne peut plus être exercé court à compter de la notification du jugement.

**Article 668 du Code de Procédure Civile :** La date de la notification par voie postale est, (...) à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de réception de la lettre.

**Article 680 du Code de Procédure Civile :** (...) L'auteur d'un recours abusif ou dilatoire peut être condamné à une amende civile et au paiement d'une indemnité à l'autre partie.

**Art. 78 du Code de Procédure Civile :** Si le juge se déclare compétent et statue sur le fond du litige dans un même jugement, celui-ci ne peut être attaqué que par voie d'appel, soit dans l'ensemble de ses dispositions s'il est susceptible d'appel, soit du chef de la compétence dans le cas où la décision sur le fond est rendue en premier et dernier ressort.

**Art. 99 du Code de Procédure Civile :** Par dérogation aux règles de la présente section (les exceptions d'incompétence), la cour ne peut être saisie que par la voie de l'appel lorsque l'incompétence est invoquée ou relevée d'office au motif que l'affaire relève de la compétence d'une juridiction administrative.

**Art. 380 du Code de Procédure Civile :** La décision de sursis peut être frappée d'appel sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime.

La partie qui veut faire appel saisit le premier président, qui statue dans la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision. S'il fait droit à la demande, le premier président fixe le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédure à jour fixe, ou comme il est dit à l'article 948, selon le cas.

**Art. 544 du Code de Procédure Civile :** Les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal.

Il en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident met fin à l'instance.

Fait à BORDEAUX, le

17 NOV. 2009



**CONSEIL DE  
PRUD'HOMMES  
DE BORDEAUX**  
Place de la République  
33077 BORDEAUX CEDEX

Tél : 05.47.33.95.95  
Fax : 05.47.33.95.96

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT DE DÉPARTAGE  
PRONONCE LE 16 Octobre 2009**

**Madame Fabienne RITA-CHEDOZEAU**  
12 rue Claude David  
17400 ST JEAN D ANGELY  
Assistée de Me Monique GUEDON (Avocat au barreau de BORDEAUX)

RG N° F 06/01814  
Nature : 80C

MINUTE N° 09/359

**SECTION Encadrement  
(Départage section)**

DEMANDEUR

**JUGEMENT  
contradictoire  
1<sup>er</sup> ressort**

**UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET  
MATERIAUX**

3 rue Alfred Roll  
75017 PARIS 17

Représenté par Me Marie Raphaëlle PALERMI (Avocat au barreau de PARIS)  
Monsieur Benoist THOMAS (Salarié muni d'un pouvoir)

Notification le : **10 NOV. 2009**

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

DEFENDEUR

**LA HALDE - HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE**

11 rue Saint Georges  
75009 PARIS

Représenté par Me Fabrice PASTOR-BRUNET  
(Avocat au barreau de BORDEAUX)

substituant Me Annie ROLDAO (Avocat au barreau de BORDEAUX)

le : **10 NOV. 2009**

à : Me GUEDON  
PALERMI - Me ROLDAO  
DEPARTAGE DU 16 Octobre 2009  
R. G. F 06/01814,  
section Encadrement (Départage  
section)

- Composition du bureau de Départage section lors des débats et du délibéré

Madame Dominique DE MALAFOSSE, Président Juge départiteur  
M. Christian VELLA, Assesseur Conseiller (S)  
M. Jean-Pascal SURE, Assesseur Conseiller (S)  
M. Xavier DOUGNAC, Assesseur Conseiller (E)  
M. Bernard COMTE, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Anne-Marie VILMUS, Greffier

## PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 07 Août 2006
- Bureau de Conciliation du 13 Octobre 2006
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Bureau de jugement du 23 Mars 2009
- Renvoi Juge départiteur
- Débats à l'audience de Départage section du 25 Mai 2009
- Prononcé de la décision fixé à la date du 07 Septembre 2009
  
- Délibéré prorogé à la date du 30 Septembre 2009
- Délibéré prorogé à la date du 16 Octobre 2009
- Décision prononcée par Madame Dominique DE MALAFOSSÉ  
Assisté(e) de Madame Anne-Marie VILMUS, Greffier

Chefs de la demande  
(voir ci-dessous énoncés)

Demandes reconventionnelles

- Dire que la demande d'audition de la HALDE n'est pas recevable
- Indemnité compensatrice de préavis 8 425,14 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 3 000,00 Euros

« L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX » a, le 28 août 2000, embauché Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU en qualité de déléguée régionale béton prêt à l'emploi, statut cadre, niveau Iib, coefficient 430, les relations contractuelles étant soumises aux dispositions de la convention collective des cadres des carrières et matériaux de construction.

À ce titre, elle a été chargée des régions Aquitaine, Limousin, Midi-Pyrénées et Poitou-Charentes tandis que quatre autres salariés, tous de sexe masculin, exerçaient des fonctions identiques sur un autre territoire.

Après avoir vainement, à compter du mois de décembre 2005, demandé à son employeur d'aligner sa rémunération sur celle des autres délégués régionaux, Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU a, le 7 août 2006, saisi la juridiction prud'homale en prétendant avoir été victime d'une discrimination par rapport à ses collègues de sexe masculin et en réclamant paiement d'un rappel de salaire et de congés payés et d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Parallèlement, le 27 novembre 2006, elle a saisi la « Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité » (ci-après dénommée la « HALDE ») d'une réclamation.

Elle a enfin, par courrier du 29 novembre 2007, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur en invoquant la discrimination dont elle a estimé être victime ainsi que l'attitude disqualifiante de son supérieur hiérarchique M. THOMAS.

Elle a alors adjoint à ses prétentions initiales des demandes tendant à obtenir, d'une part, la requalification de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que, d'autre part, la condamnation de « L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX » au paiement d'indemnités normales et anormales de rupture ainsi qu'au paiement de dommages-intérêts pour résistance abusive.

L'affaire a été appelée devant la formation de jugement le 15 janvier 2009, la « HALDE » ayant demandé à être entendue en ses observations.

Un procès-verbal de partage ayant été dressé le 23 mars 2009, l'affaire a été rappelée à l'audience de départition du 25 mai 2009.

À cette date, Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU a demandé au Conseil de Prud'hommes :

- de déclarer recevables les observations de la « HALDE »,
- de constater qu'elle avait été victime d'une discrimination ainsi que de la violation du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes,
- de dire qu'elle était bien fondée à obtenir de plein droit un rappel de salaire et de congés payés sur la base des rémunérations servies à ses collègues masculins,
- que l'employeur lui avait, par la résistance abusive, opposé un refus illégitime à sa demande d'égalité de traitement, causé un préjudice spécifique,
- que la rupture de son contrat de travail devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au fond et irrégulier en la forme.

Elle a réclamé la condamnation de son ancien l'employeur à lui payer :

- à titre de rappel de salaire , soit les sommes de 68 004 € et 6 800 € par comparaison avec la situation de son collègue M. Jacques GUINOISEAU, soit les sommes de 43 585 € et 4358,50 € par comparaison avec la situation de son collègue M. VITRE ,
- à titre de dommages-intérêts pour résistance abusive, non-paiement de salaire et exécution déloyale du contrat de travail, la somme de 12 000 € ,
- à titre d'indemnité de préavis et de congés payés sur préavis, soit les sommes de 11 580 € et de 1158 € par comparaison avec le salaire de référence de M. GUINOISEAU , soit les sommes de 9 948 € et 994,80 € par comparaison avec le salaire de référence de M. VITRE ,
- à titre d'indemnité de licenciement la somme de 3860 € ,
- à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit la somme de 77 200 €, soit la somme de 66 320 €,
- à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, la somme de 3 000 €.

À cet effet, elle a fait valoir que les tableaux comparatifs entre sa rémunération et celle de ses collègues masculins faisaient apparaître la violation de deux principes généraux de droit du travail consacrés à la fois par la loi nationale, par la réglementation européenne ainsi que par les directives normatives de l'OIT.

Reprenant ,verbalement à la barre et de façon très précise, les termes de ses écritures auxquelles il est expressément renvoyé, elle a notamment soutenu qu'elle rapportait des

éléments objectifs de nature à établir qu'elle avait été victime d'une discrimination sexiste et que son employeur avait manqué à son obligation de respecter le principe « à travail égal salaire égal » .

Elle a soutenu que la résistance abusive persistante de son employeur l'avait contrainte à prendre acte de la rupture de son contrat de travail et que celle-ci devait de ce fait être requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

« L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX » a conclu à l'irrecevabilité de la « HALDE » en affirmant que l'intervention spontanée de cette dernière était contraire aux dispositions de l'article 6 - 1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales selon lesquelles toute personne a droit à un procès équitable .

Pour ce faire, elle a souligné que la « HALDE » avait eu à exercer ses pouvoirs de recommandation dans le cadre de l'instruction de la réclamation formulée par la salariée , et que, dès lors, son intervention devant le Conseil de Prud'hommes déséquilibrait le procès.

Sur le fond, elle a conclu au débouté de Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU ainsi qu'à sa condamnation au paiement de la somme de 3000 € sur le fondement de l'articles 700 du code de procédure civile.

À cet effet, reprenant verbalement à la barre et de façon détaillée les termes de ses conclusions auxquelles il est expressément renvoyé, elle a soutenu qu'elle rapportait des éléments de nature à établir que la différence de rémunération mise en exergue par la salariée ne reposait pas sur une discrimination en raison du sexe mais sur les raisons objectives matériellement vérifiables et conformes aux principes d'individualisation des salaires.

Concernant la qualification de la rupture des relations contractuelles, elle a souligné que la lettre de prise d'acte avait été curieusement envoyée par fax après que l'intéressée ait reçu une convocation pour une procédure de licenciement. Elle a en outre contesté totalement la réalité et la matérialité des faits énoncés par la salariée dans sa lettre de rupture non seulement en arguant de l'absence de toute discrimination mais encore en produisant des témoignages établissant selon elle l'attitude parfaitement correcte de M. THOMAS.

La « HALDE » a, au soutien de la recevabilité de son audition, rappelé les termes de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 complété par l'article 42 de la loi du 31 mars 2006. Elle a insisté sur le fait qu'elle n'avait au cas d'espèce formulé, auprès de l'employeur, aucune recommandation.

Elle a donc fait valoir que son audition était de droit et ne pouvait être contraire aux principes des dispositions de l'article 6 de la convention européenne des droits de l'homme. Elle a indiqué qu'au regard de l'ensemble des éléments par elle recueillis, elle avait considéré qu'il n'y avait pas eu de discrimination à l'embauche mais que l'employeur n'avait rapporté aucun élément objectif permettant de justifier l'écart de salaire annuel enregistré pour la période allant de 2000 à 2005 entre Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU et M. VITRE.

### MOTIFS DE LA DECISION

Il convient de statuer successivement sur la recevabilité éventuelle de la « HALDE », sur les mérites des demandes formulées par la salariée au titre d'une prétendue discrimination, sur la qualification de la rupture et les conséquences qui s'y attachent avant d'examiner les plus amples demandes respectives des parties

## **A )sur la recevabilité éventuelle des observations de la « HALDE».**

L'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 modifié par l'article 42 de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances définit ainsi le cadre de l'action de la « HALDE» :

*« les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles se sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la Haute Autorité ou son représentant à formuler des observations....La Haute Autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions : dans ce cas, cette audition et de droit. ».*

En l'espèce, il ressort des pièces versées aux débats que la Haute Autorité, après avoir procédé à une enquête à la demande de Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU, s'est abstenue de formuler auprès de l'employeur la moindre recommandation et a elle-même décidé, de sa propre initiative, d'user de son droit d'audition par la juridiction prud'homale.

Il apparaît donc que la Haute Autorité a agi, dans le cadre de la présente procédure, dans les strictes limites de ses prérogatives et ne saurait être considérée comme une partie intervenante aux côtés et au soutien de la salariée.

Il s'ensuit qu'il ne peut valablement être soutenu que les observations formulées par la Haute Autorité seraient de nature à déséquilibrer l'économie du procès. L'employeur n'est donc pas habile à invoquer la violation des termes de l'article 6 de la convention européenne des droits de l'homme.

Il y a donc lieu de déclarer la « HALDE » recevable en ses observations.

## **B )sur la prétendue discrimination et les conséquences qui s'y attachent.**

Les principes de non discrimination résultent des dispositions des articles L. 1132 -1 et suivants du code du travail.

Afin de permettre au juge de fonder sa conviction, l'article L. 1144 -1 du code du travail fait obligation au salarié qui s'en estime victime de présenter à la juridiction des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ce même texte précise qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toutes discriminations.

En l'espèce, Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU prétend avoir été victime d'une discrimination sexiste. Elle fait valoir à cet égard qu'elle a été bien moins rémunérée que ses collègues masculins.

À l'appui de ses prétentions, elle produit divers documents et tableaux (pièces n° 35, 53, notamment).

Si l'employeur s'interroge sur les moyens par lesquels la salariée a eu connaissance du contrat de travail de certains de ses collègues, force est de constater que le fait de savoir si ces contrats ont été obtenus sur tel ou tel serveur est sans intérêt au cas d'espèce dès lors qu'il apparaît que la provenance et la fiabilité des pièces précisément susvisées (et notamment celle des tableaux comparatifs) ne sont nullement remises en cause par L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX et que cette dernière a elle-même fourni dans le cadre de ses observations écrites et verbales les dates d'embauche des collègues de travail de Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU ainsi que le montant de leur salaire respectif.

Il s'ensuit que la véracité des données que les pièces susvisées comportent doivent être considérées comme acquises au débat .

Il résulte de ces documents que la salariée a été, dès son embauche le 28 août 2000 moins bien rémunérée (32 020 € annuels) que la quasi-totalité de ses collègues de sexe masculin exerçant des fonctions identiques de délégué régional, bénéficiant de la même classification professionnelle de cadre de niveau II b , coefficient 430 et ayant été embauchés à une période concomitante (M. GUINOISEAU embauché le 28 août 2000 pour une rémunération annuelle de 38 122 € et M. DESSENIS embauché le 13 septembre 2000 pour une rémunération de 38 122 €) ou postérieure à sa date d'embauche (M. CHARLY embauché le 28 mai 2001 pour une rémunération annuelle de 35 000 €, M. FERRARI embauché en 2005 pour une rémunération de 40 000 €, M. PASTORE embauché en 2002 pour une rémunération annuelle de 39 457 € et enfin M. GEORGE embauché en 2004 pour une rémunération annuelle de 40 000 €).

Cependant ces mêmes documents établissent que M. VITRE embauché le 8 novembre 2000 en qualité de délégué régional s'est vu gratifié à son embauche, d'un salaire identique à celui de Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU.

Cette seule constatation suffit à démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination sexiste à l'embauche.

En revanche, les pièces précitées établissent que l'intéressée a bénéficié d'une revalorisation de salaire moindre que celle de tous ses collègues masculins.

Ce constat est particulièrement parlant en ce qui concerne M. VITRE.

En effet, alors que le salaire de Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU d'un montant annuel de 32 020 € en 2000 est passé successivement à 33 658 € en 2001, 32 987 € en 2002, 32 550 € en 2003 et 33 553 € en 2004 (étant précisé que pendant cette période la salariée a été en arrêt maternité), la rémunération de M. VITRE, également de 32 020 € en 2000 est passé à 34 066 € en 2001, 37 651 € en 2002, 39 052 € en 2003 et 39 995 € en 2004.

Les mêmes tableaux démontrent :

- que M. GEORGE embauché en 2004 a bénéficié d'une rémunération annuelle de 40 000 €,
- que le successeur de M. VITRE, à savoir M. FERRARI, a bénéficié en 2005 d'une rémunération annuelle de 40 000 €,
- que Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU à sa reprise d'activité après ses congés maternité a bénéficié en 2006 d'une rémunération annuelle de 36 500 €.

Ils établissent également que, alors que le salaire de Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU plafonnait à 36 500 € annuels en 2006, ceux de M. GUINOISEAU et de M. FERRARI atteignaient à la même époque les sommes respectives de 46 312 € et de 40 723 €, tandis que la rémunération de M. GEORGES s'élevait alors à 41 508 € par an.

La salariée verse en outre au débat un document édité le 11 janvier 2007, intitulé « *coordination des délégués régionaux lundi 8 janvier 2007* » et confortant en page 8 un récapitulatif des actions 2006 (faisant le point de l'activité de quatre délégués régionaux à savoir, Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU ainsi que MM .GUINOISEAU, FERRARI et GEORGES), tableau qui démontre que l'intéressée n'a pas en 2006 démérité par rapport à ses collègues de sexe masculin.

Par ailleurs, la salariée produit une attestation de M. BARDOT qui indique avoir participé au recrutement de l'intéressée et avoir dû imposer son embauche à M. Benoît THOMAS, ce dernier ayant indiqué très clairement qu'il préférerait recruter des hommes.

Enfin, l'intéressée produit plusieurs attestations rédigées par des adhérents professionnels du bâtiment, à savoir les conjoints CELMER-FREMOND, DEMELIN, LAPORTE, POT, COSTEMALE, PEYROUTOU et LAVAL qui attestent de son professionnalisme, de ses compétences techniques, et de son investissement professionnel.

Ce faisant, il apparaît que la salariée rapporte des éléments de nature à établir l'existence d'une discrimination sexiste ayant eu pour résultat de battre en brèche le principe « à travail égal, salaire égal ».

Il appartient donc à l'employeur de démontrer que les disparités ci-dessus relevées s'expliquaient par des éléments objectifs sans aucun lien avec une discrimination sexiste.

Si l'employeur en versant au débat les curriculum vitae des conjoints GUINOISEAU, FERRARI, GEORGE, PASTORE, DESSENIS et CHARLY établit par des éléments objectifs que l'expérience professionnelle antérieure de ces personnes était de nature à expliquer qu'ils aient bénéficié, dès l'embauche, d'une rémunération supérieure à celle accordée à Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU, force est de constater :

- que si l'inexpérience de Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU ainsi que celle de M. VITRE (inexpérience ressortant des curriculum vitae produits par l'employeur) lors de leur embauche quasi concomitante est de nature à expliquer que ces deux délégués régionaux aient perçus au départ une rémunération identique, force est de constater que la défenderesse ne donne aucun élément de nature à établir que, pendant toute la période allant de la fin de l'année 2000 à l'année 2004, M. VITRE aurait été plus performant ou plus disponible que Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU et aurait ainsi mérité de bénéficier d'une meilleure revalorisation de sa rémunération,

- qu'à cet égard, la seule production par la défenderesse de la pièce côtée n° 35, à savoir un mail de M. THOMAS (document sur lequel figure une mention manuscrite que l'employeur attribue à M. Pierre-Yves PERIGOIS président du SNBPE et qui comporte en annexe un procès-verbal, exempt de tout tableau comparatif d'activité, de la réunion de coordination des délégués régionaux du lundi 09 février 2004) est insuffisante à établir que Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU aurait été en 2003 moins performante que ses collègues masculins et ne peut en aucun cas servir de support à la progression des différences de salaire pour les années 2001, 2002, 2004 et 2005,

- que l'employeur ne fournit de façon générale aucun élément objectif de nature à établir que les collègues de sexe masculin de Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU auraient bénéficié, en raison de plus solides compétences ou de meilleurs résultats, d'une meilleure évolution de leur salaire respectif tout au long de la période pendant laquelle l'intéressée a été elle-même salariée de l'entreprise.

Dans ces conditions, il ne saurait être considéré que l'employeur a, en fixant l'évolution des différents salaires de ses cadres, fait légitimement application du principe d'individualisation des rémunérations.

Au regard de l'ensemble de ces constatations, il apparaît que Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU a bien été victime d'une discrimination sexiste.

La circonstance que M. GUINOISEAU ait été recruté alors qu'il pouvait se prévaloir d'une grande expérience s'oppose à ce que le rattrapage de salaire auquel est en droit de prétendre Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU soit calculé par référence à la rémunération dont a bénéficié ce salarié.

En revanche, Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU est bien fondée à obtenir le rattrapage de son salaire sur la base de la rémunération qui a été servie par M. VITRE salarié recruté

comme elle, à la même époque, alors que, comme elle, il n'en pouvait se prévaloir d'aucune expérience particulière.

Il s'ensuit que, après vérification des calculs, Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU est bien fondée à obtenir la condamnation de la défenderesse à lui payer les sommes de 43 585,00 € à titre de rappel de salaire et de 4 358,50 € à titre de congés payés sur rappel de salaire.

Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU réclame le paiement de dommages-intérêts pour résistance abusive, non-paiement de salaire et exécution déloyale du contrat de travail.

Concernant cette réclamation, il convient de constater, d'une part, que la discrimination dont a été victime l'intéressée constitue à l'évidence un acte d'exécution déloyale du contrat de travail et, d'autre part, que l'employeur a fait preuve d'une résistance abusive en s'abstenant depuis l'année 2006 d'entendre les légitimes revendications de la salariée.

Il n'est pas davantage contestable que l'attitude de l'employeur a causé à Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU un préjudice moral ainsi qu'un préjudice spécifique, indépendant du simple retard de paiement de la totalité d'une rémunération légitime, dans la mesure où la salariée n'a pu immédiatement disposer, pour mieux organiser son budget, de l'intégralité des revenus auxquels elle avait droit.

Au regard de ces éléments, il convient de fixer à 2 000 € le montant des dommages-intérêts que devra lui payer la défenderesse.

#### **B) sur la qualification de la rupture et les conséquences qui s'y attachent.**

S'il ressort du dossier que la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail alors que l'employeur venait de lui envoyer une lettre de convocation à un entretien préalable en vue de son licenciement pour désorganisation du service, seule la lettre de prise d'acte a mis un terme aux relations contractuelles.

Il convient donc de statuer sur la qualification de cette prise d'acte de rupture du contrat de travail, sans qu'il puisse être tiré aucune conséquence du fait que l'employeur avait alors manifesté son intention d'initier une procédure de licenciement.

La lettre de prise de l'acte de la rupture du contrat de travail est en date du 29 novembre 2007.

Elle est ainsi libellée :

*« Je suis salariée en qualité de délégué régional depuis le 28 août 2000. Depuis mon embauche, M. THOMAS a toujours tenu des propos inqualifiables, sexistes et injurieux. Il me traitait notamment de "petite conne", de "pauvre fille", et m'a indiqué que si j'avais atteint les objectifs, c'était : "en te faisant passer des mains aux fesses par les adhérents", etc.... En décembre 2005, j'ai pu constater que j'étais victime d'une discrimination salariale en ma qualité de femme par rapport aux homologues masculins, à poste égal, à classification égale. A partir du moment où j'ai réclamé le réajustement de mon salaire, M. THOMAS m'a menacée de licenciement. A l'amiable, l'UNICEM a refusé une régularisation. J'ai été contrainte de saisir le conseil des prud'hommes en septembre 2006. Dès ce moment-là, l'UNICEM m'a proposé un licenciement. J'ai saisi la HALDE le 27 novembre 2006. Cet organisme, par délibération en date du 03 juillet 2007, au vu des pièces de comparaison, que vous avez été contraints de produire, a constaté cette discrimination.*

*La médiation organisée sous l'égide de la HALDE n'a pas pu aboutir, car vous exigez en même temps mon licenciement.*

*En sus de cette discrimination, le comportement de M. THOMAS n'a jamais correspondu à une exécution loyale et de bonne foi du contrat de travail.*

*En conséquence, par la présente, je prends acte de la rupture de mon contrat de travail avec effet des réceptions de la présente lettre.*

*Je suis contrainte de demander au conseil des prud'hommes des dommages-intérêts pour licenciement irrégulier et abusif ainsi que des indemnités de rupture. ».*

Il est incontestable, au vu des motifs précités, que Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU a été victime d'une discrimination salariale.

Par ailleurs, alors que M. BARDOT a attesté de ce que M. THOMAS l'avait clairement informé de ce qu'il aurait préféré embaucher un salarié masculin à la place de Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU, l'attitude discourtoise dont a fait preuve M. THOMAS envers cette dernière est établie par deux autres attestations, également produites par la demanderesse.

En effet, M. CHARLY qui a exercé les fonctions de délégué régional en 2001 et 2002 indique :

*«J'ai eu maintes fois l'occasion d'observer chez M. Benoît THOMAS secrétaire général une partialité anormale et particulièrement négative à l'encontre de Fabienne RITA. Sur la période considérée, Fabienne RITA a obtenu des résultats très honorables et s'est arrogée l'estime unanime de ses adhérents. Néanmoins Benoît THOMAS l'a fréquemment discréditée dans ses propos, sans autre justification à mon sens que sa profonde misogynie.*

*Fabienne RITA a malgré tout maintenu un excellent niveau de service et peut légitimement s'estimer l'objet d'un certain harcèlement moral. ».*

Mme CELMER-FREMOND témoigne quant à elle a en ces termes :

*«Je peux même témoigner que lors de la journée "chaussées en béton" à la cité mondiale de Bordeaux en décembre 2004, Mme RITA s'est déplacée alors qu'elle était en congé maternité. Cette journée avait été entièrement organisée par elle-même avant son départ en congé, et s'était avérée parfaitement réussie.*

*Mais là encore, Mme RITA a tenu à accomplir sa mission jusqu'au bout en se déplaçant pour s'assurer que tout se passait bien.. ».*

La circonstance que l'employeur produise de nombreuses attestations d'adhérents, de salariés ou de cadres de l'entreprise indiquant en termes généraux n'avoir jamais constaté que M. THOMAS avait un comportement injuste, grossier ou disqualifiant envers l'intéressée ou de façon générale envers les femmes, n'est pas de nature à remettre en cause la fiabilité des témoignages précis des consorts BARDOT, CHARLY et CELMER-FREMOND dans la mesure où ces derniers relatent des scènes auxquelles ils ont participé sans jamais dire que d'autres personnes y auraient également assisté.

Au regard de ces éléments qui démontrent la réalité des motifs invoqués par la salariée dans son courrier du 27 novembre 2007, il apparaît que Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU a été contrainte de prendre acte de la rupture de son contrat de travail du fait de l'attitude discriminante répréhensible de son employeur et du préposé de ce dernier.

La rupture du contrat de travail de l'intéressée est donc imputable à l'employeur et doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU est donc bien fondée à obtenir une indemnité de préavis équivalente à trois mois de salaire et calculée par référence à la rémunération dont a bénéficié M. VITRE.

Il convient donc dans ces conditions de condamner la défenderesse à lui payer la somme de 9 948 € à titre d'indemnité de préavis ainsi que celle de 994,80 € à titre d'indemnité de congés payés sur préavis.

Alors qu'il est avéré que la salariée est née au mois de mars 1969 et était donc âgée au moment de la rupture de moins de 40 ans, il apparaît que l'article 14 de la convention collective fixe l'indemnité de licenciement de la façon suivante : « pour un temps de présence dans l'entreprise égale ou supérieure à cinq ans, il est fait application des formules ci-dessous, avec un plafond de 18 mois :

-- cadre âgé de moins de 40 ans :

1,5 mois + ( A -5 ans ) 0,44 mois.....

dans les formules ci-dessus, A représente le temps de présence du cadre dans l'entreprise exprimée en année.

Les fractions d'année seront prises en compte arrondies au 12<sup>ème</sup> le plus proche.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne de la rémunération totale gagnée par le cadre au cours des 12 mois qui précèdent son départ, telle qu'elle est ou sera déclarée à l'administration fiscale.».

Au regard de ces dispositions, il apparaît que la salariée est bien fondée à obtenir la condamnation de la défenderesse à lui payer la somme de 3 860 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.

Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU justifie, par un courrier de l'ASSEDIC d'Aquitaine en date du 5 juin 2000, n'avoir pu percevoir des allocations de chômage puisqu'ayant été considérée comme démissionnaire par cet organisme.

Elle établit en outre, par une attestation de la société VÉDIO BIS avoir retrouvé un emploi à durée indéterminée le 18 août 2008.

Au regard de ces éléments qui signent toute la mesure du préjudice, tant moral que matériel, subi par l'intéressée, il convient de condamner la défenderesse à lui payer la somme de 30 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il n'y a pas lieu de faire d'office application des dispositions de l'article L. 1235 -4 du code du travail, l'intéressée n'ayant pas perçu d'indemnités de chômage.

### **C) sur les plus amples demandes respectives des parties.**

Les dépens seront à la charge de L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX qui ne peut, de ce fait, prétendre au bénéfice des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile mais devra en revanche, sur ce même fondement, payer à son ancienne salariée la somme de 900 €.

### **PAR CES MOTIFS.**

Le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, statuant sous la présidence de Dominique de MALAFOSSÉ, juge départiteur, après en avoir délibéré et par un jugement public, contradictoire et en premier ressort,

Déclare la HALDE recevable en son audition et ses observations.

Constata l'existence d'une discrimination résultant de la violation de l'égalité de rémunération entre les délégués régionaux masculins et Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU.

Dit que la prise d'acte de rupture du contrat de travail de Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle sérieuse.

Condamne L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX à payer à Mme Fabienne RITA-CHEDOZEAU :

- \* 43 585,00 € (QUARANTE TROIS MILLE CINQ CENT QUATRE VINGT CINQ EUROS) à titre de rappel de salaire ,
- \* 4 358,50 € (QUATRE MILLE TROIS CENT CINQUANTE HUIT EUROS CINQUANTE CENTIMES) à titre de congés payés sur rappel de salaire
- \* 2 000 € (DEUX MILLE EUROS) à titre de dommages-intérêts pour résistance abusive et exécution déloyale du contrat de travail,
- \* 9 948 € (NEUF MILLE NEUF CENT QUARANTE HUIT EUROS) à titre d'indemnité de préavis ,
- \* 994,80 € (NEUF CENT QUATRE VINGT QUATORZE EUROS QUATRE VINGTS CENTIMES) à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
- \* 3 860 € (TROIS MILLE HUIT CENT SOIXANTE EUROS) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- \* 30 000 € (TRENTE MILLE EUROS) à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- \* 900 € (NEUF CENTS EUROS) à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, en faveur de L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX.

Condamne L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX aux entiers dépens.

LE GREFFIER,



Pour expédition certifiée  
conforme à l'original  
Bordeaux, le 10 NOV. 2009  
Le Greffier

LE PRESIDENT,

