

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE NANTERRE

Conseil des prud'hommes
2 Rue Pablo Neruda
92020 NANTERRE CEDEX

REPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT du 18 Mars 2014

Section Encadrement

EXTRAIT DES MINUTES
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE NANTERRE

Dans l'affaire opposant

RG N° F 11/01412

Lieu de naissance : AMIENS

AFFAIRE

Assistée de Me Pierre ROBIN (Avocat au barreau de PARIS-C622)

DES DEMANDEUR

LE DEFENSEUR DES DROITS

Mission lutte contre les
discriminations et promotion de
l'égalité

à

son représentant légal

en la personne de

MINUTE N° 14/413

Représenté par Me Leslie NICOLAI (Avocat au barreau de PARIS)
substituant Me Gregory CHASTAGNOL (Avocat au barreau de PARIS-
P107)

JUGEMENT du 18 Mars 2014

DÉFENDEUR

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

2° LE DEFENSEUR DES DROITS

Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

7 rue Saint Florentin
75008 PARIS

Intervenant volontaire

Représenté par Me Emilie TOURNEAU BLANES (Avocat au barreau de
PARIS-E212)

Notification aux parties

le 21/3/14

AR dem.

AR déf. 1°

" " 2°

Copie exécutoire délivrée,

le 21/3/14

à Mme

PARTIE INTERVENANTE

- Composition du bureau de jugement :

Monsieur Jean-Claude LE GOAER, Président Conseiller (S)
Monsieur Antoine LE SUEUR DE GIVRY, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Gwenaël BOUSQUET, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Vincent NICOT, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Mademoiselle Clémence LIGOUY, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 26 Mai 2011
- Convocations envoyées le 14 Juin 2011
- Bureau de Conciliation du 29 Novembre 2011
- Renvoi BJ avec délais de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 03 Décembre 2013
- Mise à disposition de la décision fixée à la date du 18 Mars 2014
- Décision mise à disposition conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Mademoiselle Clémence LIGOUY, Greffier

L'affaire a été mise en délibéré et mise à disposition au greffe le 18 Mars 2014, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 14 Juin 2011 avec copie par lettre simple du même jour, le greffe du conseil de prud'hommes, à la requête du demandeur, a convoqué le défendeur à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil siégeant le 29 Novembre 2011 pour la tentative de conciliation prévue par la loi, l'informant en outre, que des décisions exécutoires par provision pourront, même en son absence, être prises contre lui par ledit bureau.

Le bureau de conciliation a renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement avec délais de communication de pièces à l'audience de Jugement du 03 Décembre 2013.

Le 03 Décembre 2013, les parties ont comparu et ont été entendues ;

A cette audience, le Défenseur Des Droits intervient volontairement à la procédure.

Le demandeur développe à la barre les derniers chefs de la demande :

- Nullité du licenciement
- Salaire ayant couru durant la période légale de conception . 29 609,12 Euros
- Congés payés afférents 2 960,91 Euros
- Indemnité de préavis (3 mois) 13 665,75 Euros Brut
- Congés payés afférents 1 366,57 Euros
- Indemnité conventionnelle de licenciement 5 875,20 Euros Net
- Dommages-intérêts pour licenciement abusif 82 003,50 Euros
- DIF perte de chance 3 500,00 Euros
- Bonus 2010 6 000,00 Euros
- Dommages-intérêts pour harcèlement moral 60 000,00 Euros Net
- Art 700 du code de procédure civile 5 000,00 Euros
- Exécution provisoire
- Intérêt au taux légal à compter de la saisine du Conseil
- Capitalisation des intérêts

Le défendeur formule à la barre la demande reconventionnelle suivante :

- Art 700 du CPC 3 500,00 Euros

Le bureau de jugement met l'affaire en délibéré et fixe la mise à disposition de la décision au 18 Mars 2014 .

LE BUREAU DE JUGEMENT

LES FAITS

Madame [] a été embauchée en tant que Responsable Commerciale Marchés industriels à compter du 3 janvier 2007 par la Société [] par un contrat à durée indéterminée écrit en date du 18 décembre 2006.

Le 22 novembre 2010, Mme [] informe son employeur de son état de grossesse par courriel.

Le 7 décembre 2010 Mme [] est convoquée à un entretien préalable qui doit se dérouler le 17 décembre []

Le 7 janvier 2011, Mme [] se voit notifier un avertissement pour manque de transparence de son activité et pilotage commercial hasardeux.

Par courrier du 8 février 2011, Mme [] conteste les faits qui lui sont reprochés et demande le retrait de l'avertissement.

Par courrier du 23 mars 2011, la Société [] maintient l'avertissement.

Du 19 janvier au 23 avril 2011, Mme [redacted] est en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif.

Par courrier du 3 février 2011, la Société [redacted] demande à Mme [redacted] de mettre à jour un fichier partagé.

Par courrier du 31 mars Mr [redacted] indique à son employeur qu'il existe une sauvegarde des données demandées et en fournit le nom.

Ce même 31 mars, Mme [redacted] est convoquée à un nouvel entretien préalable qui doit se dérouler le 14 avril 2011.

Le 20 avril 2011, la Société [redacted] notifie à Mme [redacted] son licenciement pour faute grave en raison de son défaut de réponse à son courrier du 3 février 2011, ainsi que la dégradation de la relation de confiance du fait de sa communication par courrier procédurier.

Le 24 avril Mme [redacted] est arrêtée pour état pathologique du fait de sa grossesse.

Le 28 avril 2011, Mme [redacted] conteste les motifs de son licenciement et indique estimer que la véritable raison réside dans son état de grossesse.

Le 26 mai 2011 Mme [redacted] saisit le Conseil de Prud'hommes pour obtenir la nullité de son licenciement.

Mme PERAGUT a également saisi le Défenseur des droits qui a envoyé un courrier d'enquête à la Société [redacted] le 13 décembre 2011 auquel cette dernière a répondu le 11 janvier 2012.

DIRES DU DEMANDEUR

En préambule de la plaidoirie du défenseur de Mme [redacted] le Défenseur des droits présente ses observations au Conseil de Prud'hommes de [redacted]

Le Défenseur des droits indique qu'il n'est pas une juridiction mais un observateur dont les observations sont recevables comme l'indique la jurisprudence de la Cour de Cassation.

Le Défenseur des droits ajoute qu'il a communiqué ses observations en juillet 2012 respectant ainsi le principe du contradictoire.

Le Défenseur des droits, après avoir rappelé la chronologie des faits, indique le cadre juridique du dossier et notamment l'article L. 1132-1 du code du travail qui stipule qu'aucune salariée ne peut être licenciée en raison de sa grossesse et que toute disposition contraire est nulle ; enfin le Défenseur des droits rappelle l'article L.1134-1 qui indique que le salarié doit apporter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et qu'il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toutes discriminations.

Le Défenseur des droits précise également que le recours à la faute grave pour pallier l'impossibilité de licencier une salariée enceinte autrement est constitutif d'une discrimination.

Concernant l'avertissement de Mme [redacted], le Défenseur des droits souligne que le courriel de sa supérieure hiérarchique l'invitant à la rencontrer le 22 ou 23 novembre 2010 ne fait état d'aucun reproche mais ne vise qu'à faire un point et à balayer les sujets en cours habituels.

Sur l'affirmation de la Société [redacted] que Mme [redacted] n'a pas contesté les griefs formulés à son encontre, le Défenseur des droits rappelle que Mme [redacted] a demandé par courrier le retrait de cet avertissement.

Le Défenseur des droits fait remarquer que les premiers griefs à l'encontre de Mme [REDACTED] n'apparaissent que 15 jours après l'annonce de sa grossesse alors que jusque là la relation de travail était satisfaisante comme en témoignent les versements de primes en 2007 et 2008 ainsi que ses augmentations de salaires en 2007, 2008 et 2010.

Concernant le licenciement, le Défenseur des droits indique que le principal grief contenu dans la lettre de licenciement, à savoir ne pas avoir répondu immédiatement, ne saurait être constitutif d'une faute grave. Le Défenseur des droits ajoute que dans la jurisprudence versée par la Société [REDACTED] elle-même, la Cour d'appel de Limoge avait estimé que cela pouvait constituer une cause réelle et sérieuse si elle était précédée d'un premier avertissement concernant ce même grief ce qui n'est pas le cas.

Le Défenseur des droits ajoute que Mme [REDACTED] a répondu à son employeur, qu'elle était en arrêt maladie lors de cette demande et que le préjudice n'est pas démontré par la Société [REDACTED].

Sur les pièces versées par la Société [REDACTED] à l'appui de sa thèse de graves manquements de Mme [REDACTED] à ses obligations professionnelles, le Défenseur des droits note que ces courriels ne sont que des demandes d'états d'avancement de la part de la hiérarchie de Mme [REDACTED] dépourvu de la moindre trace de reproches.

Le Défenseur des droits conclut en indiquant que les reproches à l'encontre de Mme [REDACTED] ont commencé après l'annonce de sa grossesse, que les faits reprochés ne sont pas établis et s'ils l'étaient ne constitueraient pas une faute grave et donc que le licenciement prononcé à son encontre est discriminatoire et doit donc être déclaré nul.

Mme [REDACTED] approuve les observations du Défenseur des droits et souligne la mauvaise foi de la Société [REDACTED] qui lui reproche le simple fait de se défendre quand elle lui écrit que la communication de Mme [REDACTED] par écrit plutôt que par téléphone a contribué à dégrader la relation de confiance.

Mme [REDACTED] précise que le 22 novembre 2010 n'est que le jour de la révélation officielle de sa grossesse mais que sa responsable en avait connaissance dès le 18 novembre.

Mme [REDACTED] revient également sur sa demande au titre du harcèlement moral en indiquant que les agissements répétés de la Société [REDACTED] l'ont contraint à s'arrêter en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif.

Mme [REDACTED] ajoute qu'elle a été en arrêt maladie jusqu'en juillet 2013 et qu'elle est toujours sans emploi.

DIRES DU DÉFENDEUR

La Société [REDACTED] indique tout d'abord que la relation de travail avec Mme [REDACTED] était sereine et réfute tout harcèlement moral à l'encontre de cette dernière.

La Société [REDACTED] estime également que le Défenseur des Droits a eu une attitude partielle dans ce dossier du fait de l'absence d'enquête contradictoire et demande au Conseil de Prud'hommes de [REDACTED] de ne pas tenir compte de ses observations.

La Société [REDACTED] ajoute qu'il n'y a aucun élément de preuve de discrimination hormis le licenciement mais qui est basé sur des manquements graves à l'obligation de loyauté constitutifs de la faute grave.

La Société indique que face aux griefs dont l'avait informé sa supérieure hiérarchique et l'imminence d'une convocation à un entretien préalable, Mme a précipité l'annonce de sa grossesse et s'est précipitée chez son gynécologue pour obtenir un certificat de grossesse.

La Société ajoute que l'avertissement repose sur les mêmes griefs que ceux énoncés lors de l'entretien du 22 novembre et est donc étranger à l'état de grossesse de Mme.

Sur le licenciement :

La Société explique que Mme était en arrêt maladie à partir du 19 janvier 2011 et que le 3 février 2011 la Société lui adressait un courrier lui demandant de mettre à jour la base de données en transférant les fichiers en sa possession ce qui pouvait se faire en 15 minutes.

La Société a perçu le refus d'obtempérer de Mme comme constitutif d'une faute grave. La Société se plaint d'un grave préjudice du fait de ce refus.

Ensuite la Société fait état de plaintes de clients à l'encontre de Mme démontrant son insuffisance professionnelle.

Sur le harcèlement moral, la Société le réfute entièrement en faisant remarquer l'absence de preuve à l'appui de cette demande. La Société réfute également le certificat du Dr Boureau fait à la demande de Mme et sans qu'il soit en mesure d'en apprécier la réalité des faits.

Enfin la Société fait une demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile à hauteur de 3500 €.

MOTIFS

Sur licenciement

Attendu que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ;

Attendu qu'en cas de faute grave la charge de la preuve incombe à l'employeur ;

Attendu qu'aucune pièce versée aux débats ne démontre une insatisfaction de la Société envers le travail de Mme avant l'annonce de sa grossesse ;

Attendu, par contre, que ce n'est qu'après l'annonce de cet état de grossesse que la tension monte entre les parties ;

Attendu qu'il n'est pas démontré de demandes répétées de mise à jour de la base de données ;

Attendu que cette demande a été faite alors que Mme était en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif ;

Attendu que Mme a répondu en indiquant qu'il existait une copie de sauvegarde de ses fichiers accessible par l'entreprise ce qu'elle ne pouvait manquer de savoir ;

Attendu que le préjudice allégué par la Société n'est pas démontré ;

Attendu que même s'ils étaient avérés, ces faits ne seraient pas constitutifs d'une faute grave ;

Attendu que le grief de perte de confiance reposant sur le fait que Mme P répond par courrier et non par téléphone tend à démontrer la mauvaise foi de la Société I

Attendu que les observations du Défenseur des Droits sont basées sur les échanges qu'il a eut tant avec Mme qu'avec la Société I

Attendu que ces observations sont parfaitement recevables et rien ne vient démontrer leur partialité ;

En conséquence le Conseil de Prud'hommes de Nanterre dit que les griefs invoqués par la Société ne sont pas démontrés, que le licenciement ne repose ni sur une faute grave ni sur cause réelle et sérieuse, que la Société I était dûment informée de l'état de grossesse de Mme et donc que le licenciement de Mme I est discriminatoire en raison de son état de grossesse et qu'il doit être considéré comme nul en application de l'article L 1132-4 du code du travail ;

Sur le harcèlement moral :

Attendu que Mme I n'a commencé à se plaindre de harcèlement moral à son encontre qu'à l'occasion de cette procédure ;

Attendu que Mme I ne le mentionne pas lors de son entretien préalable ;

Attendu que Mme I ne demande pas une enquête contradictoire aux élus du personnel de la Société I et notamment aux élus du CHSCT ;

Attendu que Mme I n'a pas saisi son médecin du travail ;

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes de Nanterre dit le harcèlement moral envers Mme I non démontré et la déboute de sa demande à ce titre.

Attendu que Mme I ne démontre pas que la prime au titre de 2010 lui est due ;

Attendu que la lettre de licenciement fait mention des droits à DIF ;

Sur les autres demandes

Attendu que Mme F demande 5000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile sans apporter de justificatifs ;

Vu l'article 696 du Code de Procédure Civile qui fait porter les dépens sur la partie perdante,

Attendu que les intérêts courent de plein droit au taux légal à compter de la notification de la demande, en ce qui concerne les créances de nature salariale et à compter de la présente décision pour les autres sommes allouées ;

Attendu qu'en application de l'article 1154 du code civil, les intérêts échus depuis plus d'un an à compter de la saisie du Conseil de Prud'hommes pour les créances salariales et à compter de la présente décision pour les créances indemnitaires seront eux-mêmes productifs d'intérêt au taux légal ;

Attendu qu'au terme de l'article R1454-28 (anc. R516-37) du Code du travail, sont exécutoires de droit à titre provisoire les jugements ordonnant la délivrance de toutes pièces que l'employeur est tenu de remettre (bulletin de paie, certificat de travail...) ainsi que les jugements ordonnant le paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités visées à l'article R1454-14 (anc. R516-18) du Code du travail dans la limite de neuf mensualités étant précisé que la moyenne des salaires des trois derniers mois doit être fixée à 4555,25 € ;

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Nanterre, section Encadrement, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe le **18 Mars 2014**.

DIT ET JUGE que la que le licenciement de Madame } est discriminatoire en raison de son état de grossesse et le déclare nul,

CONDAMNE la Société } à verser à Madame } les sommes suivantes :

- 29 609,12 € (VINGT NEUF MILLE SIX CENT NEUF EUROS ET DOUZE CENTS) à titre de rappel de salaire couvrant la période de protection
 - 2 960,91 € (DEUX MILLE NEUF CENT SOIXANTE EUROS ET QUATRE VINGT ONZE CENTS) à titre de congés payés y afférents.
 - 5 875,20 € (CINQ MILLE HUIT CENT SOIXANTE QUINZE EUROS ET VINGT CENTS) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.
 - 13 665,75 € (TREIZE MILLE SIX CENT SOIXANTE CINQ EUROS ET SOIXANTE QUINZE CENTS) à titre d'indemnité de préavis.
 - 1 366,57 € (MILLE TROIS CENT SOIXANTE SIX EUROS ET CINQUANTE SEPT CENTS) à titre de congés payés y afférents.
- avec intérêts au taux légal à compter du 29 Novembre 2011, date de réception de la convocation en bureau de conciliation par le défendeur,

CONDAMNE la Société } à verser à Madame } la somme de 27 500 € (VINGT SEPT MILLES CINQ CENTS EUROS) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

DIT que les intérêts échus depuis plus d'un an à compter du présent jugement seront eux-mêmes productifs d'intérêts.

RAPPELLE que sont exécutoires de droit à titre provisoire les condamnations ordonnant la délivrance de toutes pièces que l'employeur est tenu de remettre (bulletin de paie, certificat de travail...) ainsi que celles ordonnant le paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités visées à l'article R1454-14 (anc. R516-18) du Code du travail dans la limite de neuf mensualités étant précisé que la moyenne des salaires des trois derniers mois doit être fixée à 4555,25 €.

DIT qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire pour le surplus.

CONDAMNE la Société } à verser à Madame } la somme de 1000 € (MILLE EUROS) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

ORDONNE le remboursement par la Société } aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à Madame } du jour de son licenciement à ce jour, à concurrence du nombre de jours indemnisés par ces organismes et dans la limite maximale de 15 000 € (QUINZE MILLE EUROS),

ORDONNE au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre de transmettre au Pôle Emploi une copie du présent jugement,

DÉBOUTE Madame } du surplus de ses demandes,

REÇOIT ET DÉBOUTE la Société } de sa demande reconventionnelle,

CONDAMNE la Société _____, aux entiers dépens.

Ainsi jugé et mis à disposition les jour, mois et an susdits.

La présente décision a été signée par Monsieur Jean-Claude LE GOAER, Président (S) et par Mademoiselle Clémence LIGOUY, Greffier.

Le greffier,



Le Président,



POUR COPIE CERTIFIEE
CONFORME A L'ORIGINAL
Le Greffier en chef(e)

