

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39**

MLG

**SECTION
Encadrement chambre 5**

RG N°

Notification le : 01 OCT 2013

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :

le :

à :

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

J U G E M E N T

contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 26 Septembre
2013

Composition de la formation lors des débats :

M. LE CORRE, Président Juge départiteur

M. BOULANGER, Conseiller Salarié
M. PUYAUBREAU, Conseiller Employeur
Assesseurs

assistée de Mme GAGNAYRE, Greffier

ENTRE

Assistée de Me Cécile DALENCON (Avocat au barreau de
PARIS)

Représenté par Me Ludivine MOINAULT (Avocat au barreau
de PARIS)

DEMANDEURS

ET

Représenté par

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 30 avril 2010
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 24 juin 2010
- Audience de conciliation le 19 octobre 2010
- Bureau de jugement le 22 juin 2012; partage de voix prononcé le 10 septembre 2012
- Débats à l'audience de départage du 25 juin 2013 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé .

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Demande principale

- Dommages et intérêts en réparation du préjudice lié à la rupture du contrat . . . 92 400,00 €
- Dommages et intérêts pour préjudice moral 39 636,00 €
- Solde de RTT 906,74 €
- Prime(s) 2009 1 666,66 €
- Congés payés afférents 166,66 €
- Prime(s) de vacances 1 106,60 €
- Congés payés afférents 110,66 €
- Remise de bulletin(s) de paie et une attestation Pôle Emploi conformes
- Ordonner l'application de l'article 1235-4 du Code du travail (allocation Pôle Emploi)
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000,00 €
- Intérêts au taux légal à compter de la saisine
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.
- Dépens y compris les éventuels frais d'exécution

Demandes reconventionnelles

- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 000,00 €
- Dépens

EXPOSE DU LITIGE

Mme a été engagée, à compter du 1er décembre 2007, en qualité de consultant manager par la dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Mme a été en congé pathologique puis congé maternité de courant novembre 2008 au 11 septembre 2009.

Mme a ensuite repris son poste dans le cadre d'un congé parental partiel avec le mercredi comme jour non travaillé.

Par courrier du 19 janvier 2010, Mme a été convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 29 janvier suivant.

Mme a été licenciée pour insuffisance professionnelle par courrier du 3 février 2010.

Par déclaration au greffe enregistrée le 30 avril 2010, Mme de prud'hommes de PARIS aux fins de voir condamner la sommes à la suite de la rupture de son contrat de travail.

a saisi le conseil à lui verser différentes

Suite à l'audience des plaidoiries du 10 septembre 2012, le bureau de jugement a renvoyé l'affaire devant le juge départiteur.

Dans ses conclusions écrites soutenues oralement à l'audience de départage du 25 juin 2013, Mme a sollicité la condamnation de la au titre des demandes susvisées.

Mme explique que son licenciement est nul pour être la conséquence d'une discrimination. Elle expose que pour son employeur sa qualité de femme et de jeune mère de famille était incompatible avec la détention d'un poste et d'un salaire élevés et que la société a commencé à son retour de congé maternité à le lui faire comprendre, notamment par une mise à l'écart et de mauvaises évaluations. A titre subsidiaire, Mme déclare que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Elle affirme s'être toujours investie dans son travail.

Le est intervenu volontairement à l'instance afin de présenter ses observations et considère que Mme a fait l'objet d'une discrimination à son retour de congé maternité en lien avec son état de grossesse, son sexe et sa situation de famille.

La s'oppose aux demandes présentées par Mme et forme la demande reconventionnelle susvisée. Elle fait valoir que la démotivation de la salariée a été perceptible dès la fin de son congé maternité, se contentant d'exécuter le travail qui lui était confié et devenant ainsi une simple exécutante sans autonomie en contradiction avec le niveau pour lequel elle avait été engagée. La conteste toute discrimination à l'égard de Mme

Pour un plus ample exposé des prétentions et moyens des parties, le conseil de prud'hommes renvoie, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, aux conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience de départage.

MOTIFS DE LA DECISION

1) SUR LA DISCRIMINATION ET LE LICENCIEMENT

Attendu qu'aux termes de l'article L 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap;

Attendu que selon l'article L 1134-1 du code du travail, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions prévues aux articles L 1132-1 à L 1132-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte; 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 toute discrimination; qu'il en ressort qu'il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et qu'il incombe à l'employeur d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Attendu qu'il n'est pas contesté que les relations entre Mme [redacted] et la [redacted] étaient bonnes avant le départ de la salariée en congé maternité et que c'est après son retour que des reproches ont commencé à lui être faits;

Attendu que parmi ces reproches figure celui d'un manque de disponibilité; qu'ainsi le compte-rendu de son évaluation du 7 janvier 2010 mentionne que « Depuis son retour, [redacted] n'a pas » « une disponibilité suffisante pour les fonctions de manager au sein d' [redacted] » et que « les orientations 2010 du cabinet dans les missions de fourniture de solutions... demandent à nos managers opérationnels: de la disponibilité », « Question sans réponse ce jour: [redacted] a-t-elle la capacité à accompagner le cabinet dans ce développement? »; que s'agissant des objectifs pour l'année 2010, l'évaluateur écrit « [redacted] a-t-elle encore sa place dans les orientations 2010 du cabinet? »; que « l'implication dans la vie de l'entreprise » de Mme [redacted] est notée comme insuffisante;

Attendu que Mme [redacted] a été engagée en qualité de consultant manager dans le cadre d'un temps plein; que durant son congé maternité, elle a demandé le 31 juillet 2009 à son employeur un congé parental; que par courrier du 7 août 2009, la [redacted] lui a répondu « par la présente, nous vous confirmons que nous avons pris connaissance de votre demande de congé parental d'éducation à la suite de la naissance de vos enfants. Conformément à vos souhaits, il est convenu que vous prendrez ce congé de six mois, du 11 septembre 2009 au 11 mars 2010 inclus. Vous effectuerez un temps partiel 4/5ème », « Le jour non travaillé sera le mercredi. Il sera néanmoins possible de modifier le jour non travaillé, d'un commun accord, en fonction des missions sur lesquelles vous serez amenée à travailler »;

Attendu que durant la période courant de son retour de congé maternité jusqu'à son licenciement, Mme [redacted] n'avait donc à travailler que quatre jours par semaine en vertu de ce congé parental partiel;

Attendu que la [redacted] ne communique aucune pièce démontrant que Mme [redacted] n'était pas disponible, de manière habituelle, les lundis, mardis, jeudis et vendredis, qui étaient ses jours de travail; que le reproche de manque de disponibilité ne concernait dès lors que le fait que Mme [redacted] ne travaille pas les mercredis; qu'il s'ensuit que le reproche laisse supposer l'existence d'une discrimination liée au congé parental de la salariée et donc à sa situation familiale de mère d'enfants en bas âge;

Attendu que la circonstance que d'autres salariées au sein de la société avaient elles-mêmes des enfants en bas âge n'est pas de nature à exclure une discrimination à l'égard de la seule Mme [redacted];

Attendu que l'engagement par la [redacted] de la procédure de licenciement, le 19 janvier 2010, a été très rapide après l'évaluation de Mme [redacted] du 7 janvier 2010; qu'il apparaît donc un lien étroit et direct entre la mauvaise évaluation obtenue par la salariée et son licenciement ultérieur pour insuffisance professionnelle;

Attendu qu'il a déjà été indiqué que l'évaluation du 7 janvier 2010 critiquait expressément la disponibilité de Mme [redacted] et sa compatibilité avec les objectifs de la société; que même si le terme « disponibilité » ne figure pas dans la lettre de licenciement, la « démotivation constante de votre part » et l'insuffisance professionnelle retenue pour le licenciement du 3 février 2010 se rapportent, en partie mais incontestablement, au manque de disponibilité reproché dans l'évaluation écrite du 7 janvier 2010;

Attendu ainsi que le licenciement est notamment fondé sur le fait que Mme [redacted] ne travaillait pas le mercredi en vertu de son congé parental partiel; que la [redacted] ne prouve pas que sa décision de licencier était totalement étrangère au fait que Mme [redacted] ne travaillait pas le mercredi; que la défenderesse ne rapporte donc pas la preuve que sa décision de licenciement était justifiée par des éléments objectifs parfaitement étrangers à toute discrimination;

Attendu qu'en conséquence le licenciement le 3 février de Mme [redacted] par la [redacted] est nul;

Attendu qu'il est de jurisprudence constante que les dispositions de l'article L 1235-4 du code du travail ne sont pas applicables en cas de licenciement déclaré nul;

2) SUR L'INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Attendu qu'aux termes de l'article L 1235-3 du code du travail, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise; que si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié dont le paiement est à la charge de l'employeur et dont le montant ne peut être inférieur aux salaires des six derniers mois; que cette indemnité est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que c'est au salarié de rapporter la preuve d'un éventuel préjudice justifiant l'allocation d'une indemnisation supérieure à six mois de salaire;

Attendu que Mme [redacted] n'avait que deux ans et demi d'ancienneté à la date de rupture de son contrat de travail ; qu'elle est depuis en recherche d'emploi ;

Attendu qu'en conséquence il convient de condamner la [redacted] à verser à Mme [redacted] la somme de 52 642,48 euros, correspondant à huit mois de salaire, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

3) SUR LE PRÉJUDICE MORAL

Attendu que l'article 1382 du code civil dispose que tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ;

Attendu que Mme [redacted] verse aux débats des certificats médicaux et un rapport d'assurance faisant état des conséquences psychologiques générées par les reproches et la discrimination dont elle était victime dans le cadre de son travail postérieurement à son congé maternité;

Attendu que compte tenu de l'ensemble de ces éléments il y a lieu de condamner la [redacted] à verser à Mme [redacted] la somme de 5 000 euros en réparation de son préjudice moral;

4) SUR LES JOURS DE RTT

Attendu que Mme [redacted] verse aux débats un document établi le 31 janvier 2010 par la [redacted] t faisant expressément état qu'à cette date la salariée disposait d'un solde de 3,5 jours de RTT ;

Attendu que la [redacted] ne démontre pas en quoi ce document émanant de son sein serait erroné;

Attendu que le bulletin de paie de Mme [redacted] pour le mois de mai 2010 ne mentionne le paiement que de 0,5 jours de RTT pour un montant de 151,12 euros bruts; que 3 jours de RTT restent donc dus à Mme [redacted] ;

Attendu qu'en conséquence il convient de condamner la [redacted] à verser à Mme [redacted] la somme de 906,72 euros à titre de rappel de jours de RTT;

5) SUR LA PRIME D'OBJECTIF

Attendu que l'article 8 du contrat de travail de Mme [redacted] énonçait qu'une « prime variable s'ajoutera au salaire de base en fonction des résultats de Mme [redacted]. Les modalités de calcul et de virement de cette prime seront définies chaque année et présentées à Mme [redacted]. La première année, cette prime liée aux objectifs qualitatifs de création et promotion de l'offre internet dont les modalités seront précisées lors de son arrivée dans la société, sera d'un montant de 5 000 euros »;

Attendu qu'il n'est pas contesté que Mme [redacted] a bien perçu cette prime, qualifiable de prime d'objectif, pour l'année 2008, soit 5 000 euros ainsi que prévu dans l'article précité; qu'en revanche elle n'a rien perçu au titre de l'année 2009;

Attendu que la [redacted] soutient ne pas s'être engagée, pour les années suivantes, au versement d'une prime contractuelle garantie;

Attendu que si aucun montant n'était effectivement contractuellement garanti à Mme [redacted], cette prime pouvant dès lors être égale le cas échéant à zéro euro, la [redacted] omet toutefois le fait qu'elle devait contractuellement définir des objectifs annuels à sa salariée et que c'est seulement le respect ou pas par la demanderesse de ces objectifs qui permettait de déterminer les droits exacts de Mme [redacted] quant à cette prime; qu'en ne fixant aucun objectif de résultat à celle-ci pour l'année 2009, la [redacted] a failli à son engagement contractuel;

Attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'en cas de non fixation par l'employeur des objectifs permettant de déterminer les droits du salarié à une prime, le montant de cette prime est due au salarié;

Attendu qu'il est constant que la prime d'objectif est due pendant la durée du préavis;

Attendu qu'en conséquence il y a lieu de condamner la [redacted] à verser à Mme [redacted] la somme de 1 666,66 euros à titre de rappel de prime d'objectif pour l'année 2009 ainsi que la somme de 166,66 euros au titre des congés payés afférents;

6) SUR LA PRIME DE VACANCES

Attendu que Mme _____ a été en arrêt maladie à compter du 22 janvier 2010; qu'elle n'a plus repris son poste de travail au sein de la _____ avant la fin de son préavis;

Attendu qu'il est de jurisprudence établie qu'un salarié ne peut prétendre avoir acquis des congés payés pendant une période d'arrêt maladie d'origine non professionnelle;

Attendu que Mme _____ ne justifie pas que le caractère professionnel de son arrêt maladie aurait été reconnu par la Sécurité Sociale;

Attendu que Mme _____ ne peut donc solliciter de prime de vacances au titre de l'année 2010 que pour la période courant du 1er janvier au 21 janvier 2010;

Attendu que si la présente juridiction ne dispose pas de tous les éléments nécessaires à la détermination exacte des droits de Mme _____ ce titre, elle dispose d'éléments suffisants pour condamner la _____ à verser à la salariée la somme de 100 euros;

7) SUR LA REMISE DE DOCUMENTS

Attendu qu'en application de l'article R 3243-1 du code du travail, tout salarié doit se voir remettre par son employeur un bulletin de paie conforme aux sommes qui lui sont dues et versées;

Attendu en outre qu'en vertu de l'article R 1234-9 du code du travail, les employeurs sont tenus, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du code du travail, de délivrer aux salariés les attestations et justifications qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations mentionnées à l'article L 5421-2 et de transmettre ces mêmes attestations aux institutions mentionnées à l'article L 5427-1 du même code;

Attendu qu'en l'espèce la demande formée par Mme _____ apparaissant fondée dans son principe, il y est fait droit selon les modalités énoncées dans le dispositif de la présente décision;

8) SUR LES DEMANDES ACCESSOIRES

Attendu qu'aucune des pièces de la procédure ne justifie que soit ordonnée l'exécution provisoire dans la présente procédure ;

Attendu que la _____ succombe à la présente instance; qu'elle est donc condamnée à payer les entiers dépens de la présente instance;

Attendu enfin qu'il est inéquitable de laisser à la charge de Mme _____ les sommes non comprises dans les dépens; qu'il convient en conséquence de condamner la _____ à lui verser la somme de 1 600 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile;

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avis des conseillers présents, contradictoirement et en premier ressort, par mise à disposition au greffe :

Dit que le licenciement pour insuffisance professionnelle de Mme [redacted] notifié le 3 février 2010 par la [redacted] est nul.

Condamne la [redacted] à payer à Mme [redacted] :

- 52 642,48 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 5 000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice moral,
- 906,72 euros à titre de rappel de jours de RTT,
- 1 666,66 euros à titre de rappel de prime d'objectif pour l'année 2009,
- 166,66 euros au titre des congés payés afférents,
- 100 euros de rappel de prime de vacances.

Dit que les intérêts au taux légal courent à compter du 24 juin 2010 pour les créances salariales et à compter du prononcé de la présente décision pour les autres sommes éventuellement allouées.

Ordonne à la [redacted] de remettre à Mme [redacted] un bulletin de paie et l'attestation destinée au Pôle Emploi conformes au présent jugement.

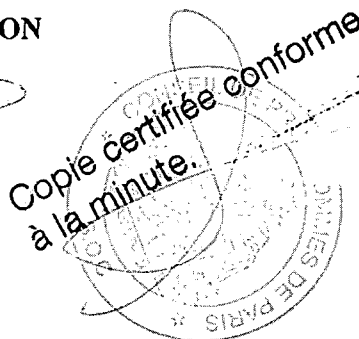
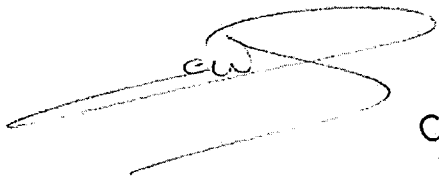
Dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile, sous la réserve de l'exécution provisoire de plein droit en application des dispositions de l'article R 1454-28 du code du travail.

Condamne la [redacted] à verser à Mme [redacted] la somme de 1 600 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Déboute les parties du surplus de leurs prétentions.

Condamne la [redacted] aux entiers dépens.

**LE GREFFIER CHARGE
DE LA MISE A DISPOSITION**



LE PRÉSIDENT,

