

RG N° F 21/01184 - N° Portalis
DCVC-X-B7F-BZ65

JUGEMENT

Audience du 04 Juillet 2023

SECTION Industrie

AFFAIRE

contre
S.A.S.U.

Madame [REDACTED]

Assistée de Me Marina OTTAN (Avocat au barreau de
MONTPELLIER)

DEMANDEUR

S.A.S.U. [REDACTED]

Représenté par Me Angeline BARBET-MASSIN (Avocat au
barreau de PARIS) substituant Me Camille LEVALLOIS (Avocat
au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

MINUTE N° 23/96

JUGEMENT DU
04 Juillet 2023

Qualification :
contradictoire
PREMIER RESSORT

Prononcé prévu le :

04 Juillet 2023

Prorogé au :

**-COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS**

Madame Anné BOUSSAGUET, Président Conseiller (S) en sa
qualité de conseiller le plus ancien, le président étant empêché
Monsieur David LAURENT, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur François DE CAZENOVE, Assesseur Conseiller (E)
Madame Anne SALVAT, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Laurence MERLEAU, Greffier

Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe et signé par
Madame SEBA, greffier :

Notifié le

11/07/2023

copie exécutoire
délivrée le :

à :

APPEL du

Par :

Expédition revêtue
de la formule exécutoire



PROCÉDURE

-Date de réception de la demande : 09 Novembre 2021

-Date du bureau de conciliation et d'orientation : 01 Février 2022

-Renvoi devant le Bureau de Jugement pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et R 1454-19-20 du Code du Travail.

-Date de l'ordonnance de clôture de la mise en état : 29 novembre 2022

-Débats à l'audience de jugement du : 18 Avril 2023

A CETTE AUDIENCE

- Maître Marina OTTAN, avocat de la partie demanderesse développe oralement les conclusions écrites visées par le greffier sur l'audience dont un exemplaire est déposé en même temps qu'un dossier.

- Maître Angeline BARBET-MASSIN, avocat de la partie défenderesse développe oralement les conclusions écrites visées par le greffier sur l'audience dont un exemplaire est déposé en même temps qu'un dossier.

CETTE AFFAIRE FUT MISE EN DÉLIBÉRÉ ET CE JOUR IL A ÉTÉ PRONONCÉ LE JUGEMENT SUIVANT :

RAPPEL DES FAITS

Titulaire d'un DUT, Madame [REDACTÉ] a été engagée par la Société [REDACTÉ] à compter du 01 février 1985, en qualité d'agent technique, à l'indice 255 non cadre de la Convention Collective de la métallurgie parisienne.

Elle faisait partie d'une cohorte de 58 nouveaux embauchés, dont 20 agents techniques titulaires d'un BTS-DUT, elle comprise, au sein de l'établissement de Montpellier.

Sur ces 20 agents techniques :

- 16 hommes : Messieurs [REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]
[REDACTÉ]

- 4 femmes : Mesdames [REDACTÉ]
[REDACTÉ] et [REDACTÉ]
[REDACTÉ]

Par arrêt du 25 mars 2003, la Cour d'Appel de Montpellier a considéré que sa collègue de travail au sein de l'établissement de Montpellier, Madame [REDACTÉ] avait été victime d'une discrimination fondée sur le sexe, et condamné en référé la Société [REDACTÉ] à la classer au statut cadre 2-1 coefficient 114, ainsi qu'au paiement d'une indemnité provisionnelle de 30.000 €.

Par jugement définitif en date du 5 avril 2005, le Conseil de

Prud'hommes de Montpellier a jugé Madame [REDACTED] victime d'une discrimination fondée sur le sexe dans sa carrière et sa rémunération, condamné la Société [REDACTED] à lui payer la somme de 110.000 euros de dommages et intérêts à titre de réparation, fixé sa rémunération brute mensuelle à 2.808,57 euros, et ordonné sa classification en position Cadre 2-1, coefficient 114.

Par courriel du 27 septembre 2021, Madame [REDACTED], faisant partie des 4 femmes embauchées en même temps qu'elle, a adressé à ses 3 collègues féminines de promotion la synthèse des informations qu'elle avait obtenues par voie judiciaire dans le cadre de cette dernière action judiciaire en discrimination :

Il ressort de ces éléments que la moyenne des collègues masculins de leur promotion, engagés comme elle au sein de l'établissement de Montpellier en 1984 et 1985, avec un même niveau d'études (BTS - DUT), au même indice, percevraient, en 2016, un salaire supérieur de près de 30% à celui des 4 femmes, dont la concluante.

Dans le cadre de la procédure judiciaire concernant Madame [REDACTED], à savoir les éléments de comparaison de l'évolution de carrière de la cohorte des 20 agents techniques embauchés à la même date et au même niveau hiérarchique et notamment :

- Les contrats de travail de ces 20 salariés,
- Les bulletins de paie de décembre de ces 20 salariés entre 2002 et 2016,
- Les évaluations professionnelles entre 2001 et 2016,

Comme ce fut le cas dans le procès concernant Madame [REDACTED], il convient naturellement d'exclure Monsieur [REDACTED] qui a obtenu la condamnation judiciaire d'[REDACTED] en discrimination fondée sur son appartenance syndicale par jugement du Conseil de prud'hommes de Montpellier du 7 juillet 2020.

Dans le cadre de la présente procédure, la Société [REDACTED] a communiqué les bulletins de salaire de décembre et les évaluations professionnelles des salariés du panel jusqu'à leur départ de la Société.

Il en ressort que :

- En décembre 2019, tous les salariés du panel de référence étaient encore salariés de la Société [REDACTED]
- En décembre 2020, 4 salariés n'étaient plus salariés (soit sortis des effectifs, soit partis dans le cadre d'un plan de départs volontaires mise en place dans l'entreprise) : Madame [REDACTED] et Messieurs [REDACTED] et [REDACTED]
- En décembre 2021, 4 salariés supplémentaires n'étaient plus salariés de la Société [REDACTED] : Messieurs [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED].

Alors que tous les salariés du panel étaient encore aux effectifs en décembre 2019, ils n'étaient plus que 14 en décembre 2020 et 10 en décembre 2021 dont 3 femmes et seulement 7 salariés masculins ! En conséquence, il est indispensable de privilégier la comparaison de la situation de la concluante avec celle de ses collègues masculins en décembre 2019, date à laquelle ils étaient encore tous présents aux effectifs.

La comparaison des éléments avec l'évolution de la carrière de Madame [REDACTED] dont le salaire de décembre 2019 est de 42,6% inférieur à celui de ses collègues masculins embauchés en même

temps et au même poste qu'elle, met en évidence l'existence une discrimination récurrente dont elle est victime en raison de son appartenance au sexe féminin.

Ce n'est que postérieurement à l'introduction de la présente procédure que Madame [REDACTED] a accédé, en mars 2022, au coefficient 395 (statut non cadre) avec un salaire de 2.396 euros pour un 80% (soit 2.995 euros pour un salaire reconstitué à 100%).

C'est en l'état que Madame [REDACTED] a saisi le Conseil de prud'hommes pour :

- Constater la discrimination liée au sexe et à la situation de famille dont Madame [REDACTED] est victime.

- Condamner la société [REDACTED] à payer la somme de 485.048 € à titre de dommages et intérêts, en réparation du préjudice financier subi du fait de la discrimination subie, incidence retraite incluse.

- Condamner la société [REDACTED] à payer la somme de 31.000 € en réparation du préjudice moral.

- Ordonner, à compter du 1er octobre 2022, le classement de Madame [REDACTED] au niveau cadre 3A1, indice 140, sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification de la présente décision, le Conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte.

- Fixer, à compter du 1er octobre 2022 et sauf à parfaire, le salaire mensuel de Madame [REDACTED] à 4.654 € bruts sur 13 mois, sous astreinte de 500 € par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification de la présente décision, le Conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte.

- Ordonner en conséquence la société [REDACTED] à délivrer à Madame [REDACTED] des bulletins de salaire rectificatifs à compter du 1er octobre 2022.

- Condamner la société [REDACTED] à payer à la somme de 4.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

- Ordonner l'exécution provisoire.

Sur l'audience de jugement, la société [REDACTED] demande au Conseil :

- Constater l'absence de discrimination à raison de son sexe féminin à l'encontre de Madame [REDACTED].

En conséquence,

- Débouter Madame [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes.

Subsidiairement,

- Ramener le montant des dommages et intérêts alloués à de plus justes proportions en particulier :

- Ramener le préjudice subi résultant d'une prétendue différence de rémunération pendant la durée de la discrimination à une somme de 99.157,17 €.

Subsidiairement, si la prime de 13ème mois devait être

exclue,

- Ramener le préjudice résultant d'une prétendue différence de rémunération pendant la durée de la discrimination à une somme maximum de 144.456,26 €.

- Débouter la salariée de sa demande au titre d'un prétendu préjudice moral.

- Débouter la salariée de sa demande de repositionnement au niveau Cadre 3A1, indice 140 à compter du 1er octobre 2022.

- Débouter la salariée de sa demande de revalorisation de son salaire à la somme de 4.654 € versée sur 13 mois.

- Débouter Madame [REDACTED] de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

- Condamner Madame [REDACTED] à payer à la somme de 3500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

- Condamner Madame [REDACTED] aux entiers dépens.

DISCUSSION

◆ Sur la discrimination et ses conséquences indemnitaires

Selon l'article L1132-1 du code du travail: "*Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination 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, telle que définie à l'article portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, 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 sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.*"

Au vu des articles L3221-8 et L1144-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L1142-1 et L1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente 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. 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, Madame [REDACTED] soutient qu'elle a été victime d'une discrimination en raison de son sexe et de sa situation de famille. Il convient d'examiner si les éléments de fait produits par la salariée laissent présumer d'une discrimination.

Madame [REDACTED] établit une comparaison entre elle et les salariés embauchés dans la même période : 15 hommes et 4 femmes, en 1984 et 1985 au sein de la société [REDACTED] à Montpellier et, toujours présents en décembre 2019, titulaires d'un diplôme de même niveau (BAC+2 de type BTS/DUT).

Ces salariés avaient lors de leur embauche des salaires comparables et ont été promus au coefficient 285 après 18 mois maximum de travail affectif conformément à l'Accord national du 25 janvier 1975 sur la classification.

Selon le tableau produit, alors qu'en 1986 l'ensemble des salariés avait un niveau et un coefficient presque identiques, en 2020, l'évolution de la moyenne des salaires hommes est de 4.654 € par mois contre 3.385 € pour les femmes.

A ce jour, deux femmes n'ont toujours pas le statut de cadre : Madame [REDACTED] et Madame [REDACTED].

Il est nécessaire de rappeler que Madame [REDACTED] est passée cadre en 2004 et Madame [REDACTED] n'a obtenu le statut de cadre qu'à la suite d'une procédure judiciaire.

Madame [REDACTED] démontre ainsi l'existence d'une différence de traitement démontrée par le manque de promotion et un écart de salaire, qui laisse présumer une discrimination.

Il incombe à la société [REDACTED] de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En réponse, la société [REDACTED] conteste la pertinence du panel, validé à plusieurs reprises par différentes juridictions, alléguant : *"Qu'il n'existe pas de système de promotion par l'ancienneté au sein de la société [REDACTED] et qu'il est donc logique que tous les salariés n'aient pas la même évolution.*

Que ce panel n'est pas pertinent car il exclut Monsieur [REDACTED], et les quatre femmes."

Elle fournit des tableaux récapitulatifs des évolutions de 20 salariés, dont Monsieur [REDACTED], Madame [REDACTED], Madame [REDACTED], Madame [REDACTED] et Madame [REDACTED], composant le panel:

Or, pour établir une comparaison valable de l'évolution de carrière des salariés, c'est la situation des salariés placés dans les mêmes circonstances et avant toute discrimination, qui doit être étudiée, et non la situation au moment où le juge statue. Ce panel n'est donc pas pertinent.

La société [REDACTED] soutient qu'un salarié n'évolue au sein de la société que s'il en fait la demande, elle n'apporte pas de justificatifs permettant de démontrer que les salariés masculins du panel ont fait une telle demande expresse et écrite.

La société [REDACTED] argue, également, que Madame [REDACTED] a

refusé à trois reprises de suivre l'école des cadres pour motif personnel.

Il s'avère que Madame [REDACTED], a refusé, car elle avait des enfants en bas âge et n'avait pas d'autres options pour les garder.

Cela ne permet pas de démontrer un quelconque refus d'une évolution professionnelle.

D'ailleurs, il a été noté par le Conseil des prud'hommes dans le dossier de Monsieur [REDACTED] que le document interne à [REDACTED] intitulé "Évolution de carrière - Gestion de carrière" de novembre 1990 mentionne que " le passage à la position cadre peut se faire à partir des coefficients 335 ou 365 " et que ce passage est de 11 à 14 ans.

La société [REDACTED] soutient également que Madame [REDACTED] a fait le choix de rester dans un métier de technicien ou administratif en support du MFG puis de la logistique. Qu'elle a fait le choix de conserver son poste à la logistique depuis les années 2000.

Il s'avère, cependant que Madame [REDACTED] a occupé plusieurs emplois au sein de [REDACTED], qu'elle a accepté de nouvelles missions. Certains postes sont reconnus pour leur grande expertise, technicité et responsabilité.

Que son engagement et sa motivation ont toujours été reconnus. Et, qu'afin d'assumer ses missions, Madame [REDACTED] a suivi des formations.

Les éléments fournis par Madame [REDACTED] démontrent l'existence d'une discrimination liée à son sexe et à sa situation de famille, alors que la société [REDACTED] ne justifie pas, par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination la décision de ne pas faire évoluer Madame [REDACTED] vers un poste de cadre.

En conséquence, le Conseil dit que Madame [REDACTED] a été victime d'une discrimination liée à son sexe et à sa situation de famille, et qu'elle doit être indemnisée tant de son préjudice financier que de son préjudice moral.

Qu'il convient d'allouer la somme de 241.877 € nets à titre de la réparation financière, incidence retraite incluse et 11.000 € en réparation du préjudice moral subi.

♦ **Sur l'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile**

Attendu que l'article 700 du Code de procédure Civile dispose que " Comme il est dit au I de l'article 75 de la loi N° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'elle détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation. "

Qu'en l'espèce, la société [REDACTED] n'a pas rempli plusieurs obligations,
Que Madame [REDACTED] a été contrainte de saisir le Conseil de Prud'hommes pour légitimer ses droits,
Qu'il serait économiquement injustifié de laisser à sa charge les

frais exposés et non compris dans les dépens ;

Qu'en conséquence, la S.A.S.U. [REDACTED], prise en la personne de son représentant légal, devra verser la somme de 850 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

◆ Sur les dépens

Attendu que l'article 696 du Code de Procédure Civile dispose que : "*La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.*"

Qu'en l'espèce, la société [REDACTED] succombe à l'instance.

Qu'en conséquence, il convient de mettre à la charge de la S.A.S.U. [REDACTED], prise en la personne de son représentant légal, la totalité des dépens.

PAR CES MOTIFS

LE CONSEIL, après en avoir délibéré, jugeant publiquement, **CONTRADICTOIREMENT**, et en **PREMIER RESSORT**

Vu le Code du travail, le Code de Procédure civile,

DIT que Madame [REDACTED] a été victime d'une discrimination liée à son sexe et à sa situation de famille, de la part de son employeur la S.A.S.U. [REDACTED].

CONDAMNE la S.A.S.U. [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- 241.877,00 € nets à titre des dommages et intérêts en réparation du préjudice financier du fait de la discrimination, incidence retraite incluse.

- 11.000,00 € nets à titre des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral.

- 850,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

ORDONNE le classement de Madame [REDACTED] à compter de 1er octobre 2022 au niveau cadre 3A1 indice 140 sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter du 8ème jour de la notification de la présente décision.

FIXE le salaire mensuel de Madame [REDACTED] à 4.654 € bruts sur 13 mois sous astreinte de 500 € par jour de retard à compter du 8ème jour de la notification de la présente décision

ORDONNE à la S.A.S.U. [REDACTED] la remise des bulletins de salaire rectificatifs à compter du 1er octobre 2022

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision

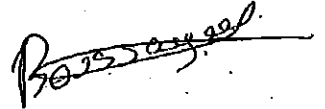
DÉBOUTE la S.A.S.U. ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ de l'ensemble de ses demandes

CONDAMNE la ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ aux entiers dépens.

DÉLIBÉRÉ EN SECRET ET PRONONCE À L'AUDIENCE PUBLIQUE, LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,



Signé à la minute par le Président et le Greffier
La République Française mande et ordonne à tous huissiers
de justice sur ce requis de mettre à exécution la présente décision.
Aux Procureurs généraux et aux Procureurs de la République
près les tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main.
A tous commandants et officiers de force Publique d'y
prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.
En foi de quoi, la présente force exécutoire a été signée
et délivrée par le greffier soussigné.
Pour copie exécutoire
Le Greffier.



1. 2014年

2014年1月

2014年2月

2014年3月

2014年4月
2014年5月
2014年6月
2014年7月

2014年8月

2014年9月

2014年10月
2014年11月

2014年12月
2014年1月