

**SYNDICATS PROFESSIONNELS – Harcèlement  
antisyndical – Egalité de traitement hommes-  
femmes – Port d'un uniforme – Annulation de  
sanction, réparation des préjudices sous astreinte.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LUNÉVILLE  
(Section commerce)

6 mai 2002

**M. contre C & A**  
(extraits)

(...)

DISCUSSION :

La lecture des différentes pièces remises par les parties indiquent au Conseil différents points de contestation de la part de la salariée protégée sur le management de sa direction à son égard et les répliques de cette dernière ;

Sur la tenue que doit porter Mme M. :

La salariée conteste vivement ce point et dit que l'acharnement de sa direction est dû à sa position de salarié protégé, en effet elle est déléguée syndicale, déléguée au CE dans l'entreprise, et enfin conseillère prud'homale ;

La lecture des différents courriers adressés par la direction C & A, les comptes rendus des différents comités d'établissements, les courriers de l'inspection du travail, démontrent l'ambiguïté du problème ;

La direction, à plusieurs reprises dans ses réponses aux partenaires sociaux, n'est pas claire sur le sujet, de nombreuses contrariétés y sont relevées ;

Le Conseil relève que Mme M. n'a jamais refusé de porter une tenue vestimentaire dans l'exercice de ses fonctions ; que mieux elle a demandé à plusieurs reprises à son employeur, la tenue que chaque année, elle touche de la part de ce dernier ;

Dans un courrier du 14 décembre 1999 à l'attention de M. l'Inspecteur du travail, la direction du magasin confirme la tenue initiale de Mme M. et à la lecture de sa lettre, 4ème paragraphe, rien de changé, puisque : « cet uniforme est aussi un tailleur jupe ou pantalon bleu marine » ;

Le 27 mars 2000, la réponse de l'Inspection du travail est sans équivoque, ce dernier précise et confirme un uniforme de style classique à savoir un tailleur bleu marine sans que cette obligation figure dans le règlement intérieur. L'inspecteur précise que le courrier de C & A paraît contraire aux dispositions de l'article L. 122.35 du Code du travail ;

Le 10 avril 2000, dans son courrier à nouveau adressé à l'attention du directeur, l'Inspection insiste sur les pratiques et aux usages existants dans le magasin ; de plus, l'Inspection met en garde la direction de C & A sur la discrimination à l'encontre des femmes ou des représentants du personnel ;

La lecture des deux règlements intérieurs des 18 avril 1993 et 18 décembre 1999 sur l'article 6 est rigoureusement la même sur l'uniforme à porter par les personnels ;

La réunion du Comité central d'entreprise du 22 janvier 2002 stipule en réponse à la question 26 ; « la politique actuelle sera donc reconduite pour 2002 avec un aménagement pour le personnel de surveillance... Aussi bien les femmes que les hommes pourront choisir leurs pièces ». Mme M. a

choisi les pièces dans le coloris bleu marine comme l'indique la direction de C & A dans sa lettre du 14 décembre 1999 ;

Dans le procès-verbal de CE du 10 avril 2001, la présidente informe les élus du licenciement pour refus du port de la tenue. Les élus posent la question à la présidente du CE sur la date de modification de la tenue de surveillant, réponse de la présidente : « il n'est pas stipulé que les surveillants doivent porter l'uniforme de vente fourni par C & A... en 1999 Mme M. a obtenu un seul ensemble, en 2000 aucun ensemble ne lui a été fourni ... » ;

De surcroît, les organisations syndicales n'ont même pas été consultées, ni même les membres du CCE ;

Les élus relèvent qu'il est impensable de voir Mme M. licenciée pour non port de l'uniforme de vente, alors que dans certains magasins, du personnel devant porter cet uniforme ne le porte jamais et n'ont pas eu de réflexion. De nombreux courriers entre la salariée et sa direction démontrent la discrimination à l'encontre de Mme M. qui s'est vu sanctionner plusieurs fois par avertissements ou mise à pied pour le même motif (refus du port de la tenue). Pire, le licenciement de Mme M. pour les mêmes motifs a rencontré un refus du Comité d'entreprise et de l'Inspection du travail ;

La discrimination est d'autant plus flagrante que l'entreprise compte deux surveillantes femmes et dix hommes (Mme M. est la seule femme surveillante à Nancy) ;

La modification du règlement intérieur du magasin de Nancy et la dénonciation de l'usage ne concerne que Mme M., elle est la seule à avoir été sanctionnée disciplinairement par deux avertissements et une mise à pied ;

Les nombreuses attestations de salariés non contredites par la direction démontrent qu'effectivement le personnel de surveillance porte une tenue fournie par l'employeur différente de vendeuses ;

Enfin, l'article 6 du règlement intérieur dispose « le personnel de vente, de caisse et de surveillance travaillant dans le magasin est tenu de porter l'uniforme fourni par la société » sans donner d'indications précises sur l'uniforme et surtout sans préciser si l'uniforme est identique pour l'ensemble du personnel du magasin. Mme M. n'a jamais refusé de porter l'uniforme bleu marine. Bien au contraire elle a plusieurs fois insisté pour l'obtenir auprès de son employeur ;

Le Conseil dit qu'il y a discrimination à l'égard de Mme M. de la part de son employeur ; qu'il y a violation de l'article L. 122.35 du Code du travail ; que l'acharnement de l'employeur est particulièrement éloquent à l'encontre de la salariée à qui d'ailleurs en audience, il adresse des satisfécits sur son bon travail et sa collaboration loyale. De plus il n'est pas démontré de conséquences fâcheuses sur la clientèle ou sur ses collègues dans l'exercice de ses fonctions ;

Le Conseil annule les avertissements inhérents au port de la tenue ainsi que la mise à pied de Mme M. ;

Sur l'égalité hommes/femmes en matière de salaires :

La lecture des pièces remises par l'employeur, démontre la disparité des salaires entre les hommes et les femmes de même ancienneté et de même classification. Le législateur dit que l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;

L'article L 140.2 du Code du travail n'est pas respecté par C & A, l'analyse faite des pièces de l'employeur le démontre parfaitement bien. De plus les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas pour un même travail ou pour un travail de valeur égale être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe (art. L 133.54e et L 136.28e, Soc. 29/10/96 bull. civil n° 359 D. 1998 somm. 259 note Lanquetin) ;

Le Conseil qu'il y a violation de la loi sur l'égalité hommes/femmes, salaire hommes 1.851,19 – salaire femmes 1.755,45 soit 96,04 X 60 mois soit 5.762,40 euros, ainsi que les congés payés ;

Sur les frais de déplacements :

Mme M. est obligée de réclamer ses frais de déplacements dans le cadre de ses activités de partenaire sociale, ses indemnités contestées ou pas par l'employeur lui sont versées avec du retard, l'employeur doit se conformer à l'annexe n° 2 de l'accord sur la représentation des organisations syndicales du 7.12.1999 ;

Le Conseil ordonne à la Société C & A de régler en temps voulu les frais inhérents aux déplacements de ses représentants du personnel dans le cadre des accords conclus entre les parties. Le catalogue des frais dus à Mme M. est réfuté point par point par le défendeur, les pièces remises ne permettaient pas un rapprochement sérieux des écritures par le Conseil, sauf l'écriture de 270,40 F (41,22 euros) que l'employeur reconnaît ne pas avoir réglés ;

Sur la discrimination en général :

La direction de C & A dans un PV du 20.12.2001 persiste sur la discrimination à l'égard des salariés protégés, la lecture du point n°11 en est la parfaite illustration sur la méthode de calcul des primes « réduites pour formation prud'homale » alors que l'employeur est remboursé intégralement des ses formations par ailleurs et le confirme et revient sur ses dires dans un autre PV du CCE où il affirme que le paiement ne doit pas être réduit pour ces motifs.

Sur le préjudice moral :

Il sera fait droit à la demande de Mme M. qui de par les courriers reçus, les brimades, (affichage dans magasin : courriers) non remboursement ou retard de frais lui revenant ;

Les différentes pièces versées aux dossiers et notamment les attestations des salariés et plus particulièrement du personnel d'encadrement prouvent le harcèlement de la direction C & A de Nancy envers les représentants du personnel de ce magasin, il sera fait droit à 1.524,49 euros au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;

L'employeur conteste notamment une pièce, attestation d'un cadre licencié pour « vol ». L'attestation est conforme et ne remet pas en cause l'ambiance du magasin et ce pourquoi une mission spécifique avait été donnée à ce cadre ;

Sur les demandes reconventionnelles :

Vu la démonstration faite sur la discrimination syndicale, l'employeur ne peut soutenir une procédure abusive, il ne sera pas fait suite à ses demandes reconventionnelles ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de prud'hommes de Luneville, section commerce, statue publiquement contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

Annule les avertissements des 8 novembre 2000 et 15 décembre 2000, et de la mise à pied du 30 janvier 2001, pour refus du port d'uniforme.

Condamne la SCS C & A prise en la personne de ses représentants légaux à payer à Mme M. :

- 625,71€ brut, (six cent vingt cinq euros soixante et onze cents) au titre de remboursement de la mise à pied,
  - 62,57€ brut, (soixante deux euros cinquante sept cents) à titre de congés payés sur mise à pied,
  - 915,00 € net (neuf cent quinze euros) au titre de l'indemnité compensatrice du défaut de remise d'uniforme sur les deux années 2000, 2001,
  - 1.524,49 € (mille cinq cent vingt quatre euros quarante neuf cents) à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral,
  - 5.762,40 € brut (cinq mille sept cent soixante deux euros quarante cents) (1851,19 – 1.755,45 X60) au titre de l'article L 140.2 du Code du travail sur l'égalité de rémunération Homme/Femmes,
  - 576,24 € brut (cinq cent soixante seize euros vingt quatre cents) à titre de congés payés sur l'article L 140.2 du Code du travail égalité rémunération Homme/Femmes.
  - 41,22 v (quarante et un euros vingt deux cents) au titre des frais de déplacements en cours,
  - sous astreinte de 40 € (quarante euros) par jour de retard à compter de la notification du jugement,
- Le Conseil se réserve le droit de liquider l'astreinte.

- 160,00 € (cent soixante euros) au titre de l'article 700 du NCPC.

(M. Seeleuthner, prés. – Mes Zillig, Barraux, av.)

NOTE. – L'analyse des discriminations dans l'entreprise permet rarement une approche moniste : les causes sont plurielles et leur combinaison vient renforcer la volonté patronale d'exclusion. Femme et syndicaliste constituent deux motifs, malheureusement courants, de harcèlement par l'employeur (pour une association de discrimination raciale/santé voir CA Paris 29 janv. 2002, *supra* p. 311). Dans le jugement rapporté l'employeur ne voit, dans l'action introduite par la salariée, par ailleurs déléguée syndicale, que "pure chicane". Pourtant les juges prud'homaux caractérisent une discrimination dans l'obligation du port d'une tenue vestimentaire, une violation du principe d'égalité entre les hommes et femmes en matière salariale et une discrimination pour cause de formation prud'homale. Par ailleurs, et plus généralement, le conseil relève que les différentes attestations qui lui ont été soumis prouvent le harcèlement envers les représentants du personnel du magasin. N'est-ce pas alors un juste retour de voir un magasin d'habillement, qui voulait inopportunément

imposer à une salariée un tailleur jupe ou pantalon, se voir montrer le rayon des vestes ?...

Ce jugement montre, en outre, que les actions récentes du législateur pour renforcer les dispositifs de protection des salariés contre les discriminations, les inégalités de traitement et les harcèlements étaient plus que nécessaires. Sur la discrimination syndicale, voir les références citées dans les commentaires des deux décisions précédentes ; en outre, voir "La lutte contre les discriminations syndicales", numéro spéc. RPDS juillet 2001 p. 218 s.

Sur la discrimination homme-femme, voir l'article consacré à ce sujet de Rachel Saada (p. 207) dans le numéro spécial du Droit Ouvrier de mai 2001 "Le principe de non-discrimination en droit social" ainsi que le commentaire de "La loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", RPDS juin 2001 p. 188 s.

Daniel Boulmier

Fondée par  
Paul Durand †  
Professeur honoraire  
à la Faculté de droit  
et des sciences  
économiques de Paris

BIBLIOTHÈQUE  
DE DROIT  
SOCIAL  
TOME 35

Dirigée par  
J.-C. Jaillier  
Professeur  
à l'Université  
Panthéon-Assas (Paris II)

## LA PROTECTION JURIDIQUE DES VICTIMES D'ACCIDENTS DE TRAJET

Laurent Milet

Préface de  
Yves Saint-Jours

L.G.D.J.

pris en charge par la Sécurité sociale dans le cadre de la législation spécifique des accidents du travail laquelle comprend elle-même une catégorie juridique originale : l'accident de trajet. Celui-ci n'a été reconnu que par la loi de 1946 ayant confié à la Sécurité sociale la gestion des risques professionnels. Depuis lors, cette catégorie juridique a essaimé dans d'autres législations de droit interne ou étrangères.

Le présent ouvrage s'intéresse d'abord à la qualification de l'accident de trajet en droit positif. La jurisprudence atteint des sommets de complexité en raison des problèmes de frontières avec l'accident de travail proprement dit et l'accident de droit commun. Cette complexité pourrait être dépassée si l'on admet que l'accident de trajet constitue un risque de l'emploi.

Ensuite, d'importants développements sont consacrés à la réparation de l'accident de trajet caractérisée à l'origine par une réparation forfaitaire du préjudice subi par la victime. Cependant, dans le sillage de l'obligation d'assurance des véhicules à moteur, tout comme en présence d'un accident du travail constituant un accident de la circulation au sens de la loi du 5 juillet 1985, certaines victimes peuvent accéder à la réparation intégrale de leur préjudice par le biais d'un recours complémentaire, sans exclusive, contre l'auteur responsable de l'accident. Mais d'autres, encore nombreuses, demeurent cantonnées à la seule réparation forfaitaire.

Ces évolutions amènent l'auteur à proposer une réforme d'ensemble de la législation des accidents du travail qui tienne compte de l'apport des différents droits (droit de la Sécurité sociale, droit de la responsabilité civile, du dommage corporel et des assurances) et d'un nouveau contexte juridique dominé par l'idée de garantie des victimes et la revendication par celles-ci d'une réparation intégrale de l'ensemble de leur préjudice.

Prix : 43 €

La plupart des salariés sont exposés chaque jour au risque de la circulation en se rendant ou en revenant du travail. Il en résulte un nombre non négligeable d'accidents. Ceux-ci sont