

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE NANTES**

BP 90311  
26 Boulevard Vincent Gâche  
44203 NANTES CEDEX 2

Tél : 02.40.20.61.30  
Fax : 02.40.20.61.31

N° RG F 16/01066 - N° Portalis  
DCV7-X-B7A-BUTV

Section Commerce chambre 1

Minute n° 19/353

**JUGEMENT  
du 15 Octobre 2019**

**Qualification :**

**CONTRADICTOIRE et en  
PREMIER RESSORT**

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

Affaire :  
**Chantal NAVEOS, Syndicat CGT  
GENERALI**

contre  
**SA GENERALI VIE**



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**JUGEMENT**

**Audience du 15 Octobre 2019**

**Madame Chantal NAVEOS**

5 rue d'Artois  
44980 SAINTE LUCE SUR LOIRE  
Assistée de Me Isabelle GUIMARAES (Avocat au barreau de  
NANTES)

**Syndicat CGT GENERALI**

Immeuble INNOVATIS  
2-8 Luigi Cherubini  
93200 ST DENIS  
Représenté par Me Isabelle GUIMARAES (Avocat au barreau  
de NANTES)

**DEMANDEURS**

**SA GENERALI VIE**

2 rue Pillet-Will  
75009 PARIS  
Représentée par Me Antoine SAPPIN (Avocat au barreau de  
PARIS)

**DEFENDEUR**

**COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT  
lors des débats et du délibéré :**

Madame Claudine JOUAN, Président Conseiller Salarié  
Monsieur Claude CANO, Conseiller Salarié  
Madame Barbara AUGRIS, Conseiller Employeur  
Monsieur Joseph BRULÉ, Conseiller Employeur  
Assesseurs  
Assistés lors des débats de Monsieur Gaëtan PIPART, Greffier

**PROCÉDURE**

- Date de la réception de la demande : 18 Juillet 2016  
- Bureau de Conciliation et d'orientation du 05 Décembre 2016  
- Bureau de Jugement du 04 Juin 2019  
- Décision prononcée le 15 Octobre 2019  
par mise à disposition au greffe de la juridiction  
conformément à l'article 453 du Code de procédure civile,  
en présence de Gaëtan PIPART, Greffier.

**En leur dernier état, les demandes formulées étaient les suivantes :**

Chef(s) de la demande

**Mme Chantal NAVEOS**

- Dire que madame NAVEOS a fait l'objet d'un traitement discriminatoire
- En conséquence,
- Repositionner Mme NAVEOS à la classe 5, aux fonctions de chargé d'opérations d'assurances, au 1er janvier 2016
- Fixer la rémunération brute mensuelle à la somme de 2.927,35 € au 1er janvier 2016
- Dire que le salaire devra être majoré annuellement des augmentations individuelles et générales moyennes perçues par la catégorie de la salariée
- Rappel de salaire correspondant, sous astreinte de 150 € par jour de retard dans les huit jours qui suivront la notification de la décision à intervenir
- Dommages-intérêts pour discrimination 212 865,96 € Net
- Dommages-intérêts pour préjudice moral 45 000,00 € Net
- Dommages-intérêts pour violation des accords relatifs à l'égalité professionnelle en vigueur au sein de l'entreprise 15 000,00 € Net
- Dire que la SA GEBERALI VIE a manqué à son obligation de formation et d'adaptation ainsi qu'à l'obligation de sécurité
- Dire que Madame NAVEOS n'a pas été remplie de ses droits en matière de salaire à la suite de l'annulation de l'accord collectif du 17 décembre 2015
- A titre principal, prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame NAVEOS aux torts exclusifs de la SA GENERALI VIE
- A titre subsidiaire, dire que la rupture du contrat de travail intervenue par courrier de Madame NAVEOS en date du 3 avril 2019 doit s'analyser en un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse
- Dire que la plafond de l'article L1235-3 du code du travail ne saurait recevoir application en raison des faits de discrimination et de son inconstitutionnalité
- Dommages-intérêts pour préjudice subi du fait de la violation de son obligation de formation et d'adaptation 10 000,00 € Net
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la violation par la SA GENERALI VIE de son obligation de sécurité 5 000,00 € Net
- Rappel de salaire sur la période allant de janvier 2016 à mai 2018 1 831,88 € Brut
- Congés payés y afférents 183,18 € Brut
- Indemnité de licenciement sauf à parfaire 66 846,96 € Net
- Indemnité compensatrice de préavis sauf à parfaire 8 781,75 € Brut
- Congés payés y afférents, sauf à parfaire 878,17 € Brut
- Dommages et intérêts en raison du préjudice subi du fait de la rupture du contrat de travail 130 000,00 € Net
- . Article 700 du Code de procédure civile 3 500,00 €
- Remise des bulletins de salaire afférents, tous documents conformes à la décision à intervenir
- Remise des documents ci-dessus sous astreinte de 100 € par jour de retard
- Le Conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte ordonnée
- Exécution provisoire de la décision à intervenir pour toutes les sommes pour lesquelles cette dernière n'est pas de droit en application des articles 514 et 515 du Code de procédure civile
- Fixer à 2.927,25 € la moyenne de rémunération de madame NAVEOS et le préciser dans la décision à intervenir
- Intérêts de droit à compter de l'introduction de l'instance de l'instance pour

les sommes ayant le caractère de salaire, et à compter de la décision à intervenir pour les autres sommes

- Capitalisation des intérêts (article 1154 du Code civil)
- Dire qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par la décision à intervenir, et en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret du 8 mars 2001, portant modification du décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la société défenderesse
- Condamner la partie défenderesse aux entiers dépens

**Syndicat CGT GENERALI**

- Dommages et intérêts 5 000,00 €
- . Article 700 du Code de procédure civile 1 200,00 €
- Dépens

Demande(s) reconventionnelle(s)

**SA GENERALI VIE**

- A TITRE PRINCIPAL :

- Constater que la présente action initiée par Madame NAVEOS en réparation du préjudice subi du fait d'une prétendue discrimination menée à son encontre est prescrite

- En conséquence

- Débouter Madame NAVEOS de l'ensemble de ses demandes

- . Article 700 du Code de procédure civile 3 500,00 €

- A TITRE SUBSIDIAIRE :

- Constater l'absence de discrimination à l'encontre de la demanderesse

En conséquence,

Débouter Madame NAVEOS de l'ensemble de ses demandes

- . Article 700 du Code de procédure civile 3 500,00 €

- A TITRE INFINIMENT SUBSIDIAIRE :

- Ramener les prétentions indemnitaires de Madame NAVEOS à de bien plus justes proportions, et notamment à hauteur de 40.308 € bruts ou 62.962,45 € bruts selon la date à laquelle le début de la prétendue discrimination de la salariée sera fixée

## LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

### LES FAITS

Madame Chantal NAVEOS a été engagée le 4 septembre 1978, par la société GPA, devenue la société GENERALI VIE, en qualité d'employée.

Madame Chantal NAVEOS dépend de la convention collective des sociétés d'assurances.

Madame Chantal NAVEOS est aujourd'hui Technicien d'Opération d'Assurance au sein de l'établissement de Sainte Luce/Loire.

Cette promotion a entraîné son passage à la Classe 4, classe à laquelle elle est positionnée depuis 11 ans.

En 2007, l'activité « *souscription-production* » a été transférée à Lyon et Madame Chantal NAVEOS a été affectée au service des « *prestations* » chargé de l'indemnisation des assurés et apprendre son nouveau métier avec l'aide de ses collègues.

Madame Chantal NAVEOS a pu constater que sa classification et sa rémunération étaient inférieures à celles de ses homologues masculins.

Estimant avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire en raison de son sexe de ses maternités ainsi que de sa situation de famille, elle est confrontée à l'absence d'effet de ses demandes amiables.

Madame Chantal NAVEOS n'a eu d'autre choix que de saisir la juridiction prud'homale.

Madame Chantal NAVEOS a sollicité de la formation des référés du Conseil de Prud'hommes afin qu'elle ordonne la communication par l'employeur des éléments détenus par lui afin d'effectuer une comparaison avec d'autres salariés.

Par ordonnance du 22 juin 2016, le Conseil de Prud'hommes a ordonné à la société GENERALI VIE de remettre à Madame NAVEOS les documents sollicités.

Madame Chantal NAVEOS estime avoir fait l'objet d'une discrimination illicite en raison notamment de son sexe et sollicite du Conseil qu'il reconnaisse l'existence d'un comportement discriminatoire à son encontre.

C'est dans cet état que Madame NAVEOS a saisi le conseil de prud'hommes de Nantes en date du 18 juillet 2016.

En cours de procédure, un accord collectif a été conclu le 1er juin 2018 dans l'entreprise modifiant la durée du travail.

Par courriel du 22 juin 2018, Madame NAVEOS a été informée de la conclusion de cet accord et de la possibilité d'en refuser l'application à son contrat de travail en vertu des dispositions de l'article L2254-2 du code du travail.

Par courrier du 13 juillet 2018, Madame NAVEOS a refusé l'application de l'accord collectif à son contrat de travail au motif que l'accord augmente son temps de travail sans contrepartie.

En réponse et par courrier du 20 juillet 2018, la SA GENERALI lui a indiqué qu'elle ne pourrait se prévaloir du droit de refus légal et l'a invitée à poursuivre la relation de travail dans les nouvelles conditions de l'accord du 1er juin 2018.

Madame NAVEOS a alors complété ses précédentes demandes et sollicite du conseil de prud'hommes qu'il prononce la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la SA GENERALI.

L'affaire a été plaidée à l'audience du bureau de jugement du 4 juin 2019 en présence de Madame NAVEOS assistée de son conseil. La société GENERALI VIE quant à elle représentée par son conseil.

## DIRES ET PRETENTIONS DES PARTIES

Vu l'article 455 du Code de Procédure Civile, le Conseil de Prud'hommes, pour plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, se réfère aux conclusions figurant aux dossiers, déposées à l'audience du 4 juin 2019, et développées oralement.

### DISCUSSION

Vu les articles 16, 447 et suivants du Code de procédure civile, définissant le principe du contradictoire, le déroulement des débats et du délibéré ;

Après avoir entendu les parties en audience publique et délibéré à huis clos, avec étude  
Le Conseil de Prud'hommes de Nantes motive ses décisions prises, comme suit :

#### **Dire que Madame Chantal NAVEOS a fait l'objet d'un traitement discriminatoire**

Eu égard à l'article L1134-1 du Code du travail « - *Le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination*

*L'employeur doit 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 mesures d'instruction qu'il estime utile » ;*

Considérant que Madame Chantal NAVEOS a donné naissance à deux enfants en 1981 et 1983;

Considérant que Madame Chantal NAVEOS a sollicité un passage à temps partiel à 50% du 1er septembre 1989 au 31 août 1990 à la suite de problèmes de santé d'un de ses enfants ;

Considérant que Madame Chantal NAVEOS a bénéficié d'un mi-temps thérapeutique suite à des problèmes de santé, soit du 26 novembre 2007 au 28 mai 2008 ;

Considérant que les compétences professionnelles de Madame Chantal NAVEOS ont été reconnues par ses responsables :

- 1998 « *Madame NAVEOS maîtrise parfaitement l'activité production dont elle possède une grande expérience sur tous les produits décentralisés »*

- 1999 « *Madame NAVEOS Maîtrise parfaitement la production prévoyance épargne ainsi que les activités de gestion de portefeuille »*

- 2000 « *Madame NAVEOS a une très bonne connaissance de l'ensemble des activités du service et une grande efficacité dans leur exécution »*

- 2001 « *Madame NAVEOS a une très bonne connaissance de l'ensemble des activités du service et les pratique avec beaucoup d'efficacité »*

- 2002 « *Madame NAVEOS a une très bonne connaissance de l'ensemble des activités du service et les pratique en toute autonomie avec beaucoup d'efficacité »*

- 2003 « *Madame NAVEOS très bonne technicienne sur les produits vie sérieuse, travailleuse dotée d'une grande efficacité »*

- 2004 « *Madame NAVEOS très bonne technicienne sur l'ensemble des produits vie et Ird, sérieuse travailleuse et très efficace dans son travail l'année s'est déroulée de façon satisfaisante avec comme d'habitude la fourniture d'un travail efficace et de qualité »*

- 2005 « Madame NAVEOS est reconnue par ses collègues comme la spécialiste en acceptation médicale elle est régulièrement sollicitée pour émettre un avis, elle n'hésite pas à décrocher son téléphone pour solutionner des dossiers avec des collaborateurs du réseau commercial qui la reconnaissent pour ses compétences, elle est très impliquée dans son travail qu'elle exerce avec sérieux et efficacité, elle fait preuve d'implication dans son travail avec des résultats tout à fait satisfaisants »

- 2006 « Madame NAVEOS elle a amené l'apprentie BTS a un très bon niveau de compétence, Madame NAVEOS a un très bon niveau de polyvalence, est volontaire, efficace et très impliquée dans son travail »

- 2007 « Madame NAVEOS à cette année encore assurer la formation de l'apprentie BTS elle est reconnue pour ses compétences, a un niveau de polyvalence est volontaire efficace et très impliquée »

- 2008 « Ce premier entretien valide la mutation réussie de Chantal NAVEOS qui assez rapidement a démontré une grande capacité d'adaptation, elle apprend vite et avec beaucoup d'intérêt son nouveau métier. Je suis particulièrement satisfait de son travail je l'encourage à poursuivre ses efforts et je ne doute pas qu'elle fera partie, après sa période d'apprentissage, des meilleurs éléments du service »

- 2009 « Le bilan de l'année écoulée très positif, Chantal progresse régulièrement elle devient de plus professionnelle. Les actions de formation vont lui permettre d'atteindre un bon niveau dans la maîtrise des dossiers qui lui sont confiés »

- 2010 « Elle se situe au-dessus de la moyenne du service et dans l'ensemble son activité quantitative est très satisfaisante »

- 2011 « Malgré un bref parcours en indemnisation elle se situe déjà parmi les bons »

- 2012 « Chantal est très impliquée dans son travail cela se traduit par une activité générale supérieure à la moyenne du service »

- 2013 « Son activité globale est supérieure à la moyenne du service »

- 2014 « Productivité supérieure à la moyenne du service »

- 2015 « Très régulière dans son activité qui est cette année encore supérieure à la moyenne du service Chantal est reconnue pour son sérieux et sa rigueur dans la gestion des dossiers »

- 2016 Pas d'entretien

- 2017 « Compétences techniques, connaissance des conventions, des produits, maîtrise des outils et aisance téléphonique »

Considérant que Madame Chantal NAVEOS a constaté que sa classification ainsi que sa rémunération étaient inférieures à celles de ses collègues masculins ;

Considérant qu'en 2010 Madame NAVEOS a fait part à sa Direction de son constat ;

Considérant que sa hiérarchie a répondu à la démarche de Madame NAVEOS le 11 janvier 2011 « Nous avons effectué un examen approfondi de votre situation fondée sur les critères définis par l'article 3.3 de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 22 décembre 2006. En la comparant à celle de collaborateurs occupant une fonction identique à la vôtre et ayant la même ancienneté les résultats de cette étude ont mis en évidence un écart de rémunération justifiant une mesure salariale en conséquence nous avons le plaisir de vous informer que votre rémunération brute annuelle sera augmentée de 800€ à effet du 1er janvier 2010 » ;

Considérant que Madame Chantal NAVEOS n'a obtenu aucune augmentation après celle de 2010 ; le 24 mars 2015, elle a sollicité un entretien avec son conseiller d'évolution professionnelle ;

Considérant qu'il lui a été répondu « Le détail de votre parcours professionnel a été repris sur ces 5 dernières années il ne fait apparaître aucune anomalie dans l'évolution de votre rémunération et dans l'attribution de mesures d'augmentation individuelle » ;

Considérant que Madame Chantal NAVEOS a de nouveau pu constater qu'elle percevait une rémunération inférieure à ses collègues masculins. Madame NAVEOS embauchée en 1978 occupe un poste de Technicien des Opérations d'Assurance, classe 4, depuis 2006, sa rémunération mensuelle brute au 31.12.2015 étant de 2.384,12€ ;

Considérant que Monsieur LE GOURRIEREC, embauché en 1979 affecté au même poste et ayant la même classification depuis 2006, bénéficiait d'un salaire de 2.770,45€ ;

Considérant que Monsieur SCAMORRI, embauché en 1981, a été promu au même poste ainsi que la même classification, il a obtenu un passage en classe 5 (cadre) en 2009 et perçoit une rémunération brute de 2.927,65€ ;

Considérant qu'en date du 15 mars 2018, Madame Chantal NAVEOS a reçu une augmentation de 800€ brut annuelle, avec effet rétroactif au 01 janvier 2018 « pour la contribution dont vous faites preuve » ;

Considérant que Madame Chantal NAVEOS a été contrainte de solliciter de la formation des référés du Conseil de Prud'hommes qu'elle ordonne la communication par l'employeur des éléments détenus par lui afin de pouvoir comparer avec d'autres salariés ;

Considérant que l'ordonnance du 22 juin 2016, le Conseil de Prud'hommes a ordonné à la société GENERALI de remettre à Madame NAVEOS les documents demandés ;

Considérant que la Société GENERALI a interjeté appel de cette décision le 11 juillet 2016 ;

Considérant qu'un arrêt a été rendu le 3 février 2017, la Cour d'Appel de RENNES a réformé la décision du Conseil de Prud'hommes en circonscrivant un panel de comparants et en ordonnant ainsi à la société GENERALI de communiquer :

- Une liste de 10 hommes identifiés à la date du 31 décembre 2015, ayant intégré la société en qualité d'employé au sein de services administratifs de GENERAL de niveau B à compter du 1er trimestre 1978 et selon leur arrivée dans la société
- Une liste de 10 hommes identifiés, embauchés à la classe 4 ou l'ayant intégré en 2006, encore dans les effectifs au 31 décembre 2015 et choisis selon leur arrivée dans la société ;
- Leurs classifications et rémunérations à leurs embauches et à la date du 31 décembre 2015 ;

Considérant que la société GENERALI a formé un pourvoi à l'encontre de cette décision ;

Considérant qu'un arrêt en date du 7 novembre 2018, la cour de Cassation a rejeté le pourvoi formé par la société GENERALI France ;

Considérant que le tableau transmis ne comporte que deux noms de salariés Messieurs MELO et KRATZ tous les deux embauchés en classe 4 en 2016,

Considérant que la liste donnée par la société GENERALI France n'est pas exhaustive car Messieurs LE GOURRIEREC ET SCAMORRI ne figurent pas sur cette liste ;

Considérant que la société GENERALI dit ne pas être en mesure d'établir la 1ère liste demandée par la Cour dès lors qu'aucun salarié ne correspond aux prescriptions de la juridiction alors que Messieurs LE GOURRIEREC et SCAMORRI ont été embauchés en 1979 et 1981 et toujours dans la société en décembre 2015 ;

Eu égard à l'article L3221-4 « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Eu égard à l'article 1134-5 « L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

*Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel.*

*Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée ».*

Considérant la prescription inopposable lorsque le salarié n'a pas connaissance de la réalité et de l'étendue de son préjudice ; Tant que le salarié ne dispose pas d'éléments probants, la discrimination ne peut pas être considérée comme révélée, et donc, le délai de prescription ne peut pas courir ;

Considérant que Madame Chantal NAVEOS n'a eu connaissance des faits lui permettant d'exercer son droit qu'à la date à laquelle l'employeur lui a remis les éléments de comparaison nécessaires dans le cadre de la procédure de référé diligentée en mai 2016 et achevée par l'arrêt de la Cour de Cassation du 7 novembre 2018 ;

Considérant que Madame Chantal NAVEOS a dû attendre 10 ans à compter de son embauche pour obtenir le passage à la classification supérieure et qu'elle a dû attendre à nouveau 10 ans avant que ne lui soit alloué le bénéfice du niveau 3 et 8 années avant d'obtenir le niveau 4 en 2006 ;

Considérant que Madame Chantal NAVEOS n'a bénéficié que de très peu d'augmentation individuelle :

- 26,16€ d'augmentation mensuelle brut en 1983
- 27,27€ d'augmentation mensuelle brut en 1987 (passage au niveau C)
- 28,79€ d'augmentation mensuelle brut en 1992
- 37,88€ d'augmentation mensuelle brut en 1996
- 37,88€ d'augmentation mensuelle brut en 1998 (passage classe 3)
- 75€ d'augmentation mensuelle brut en 2003
- 75€ d'augmentation mensuelle brut en 2006 (passage classe 4)
- 66,67€ d'augmentation mensuelle brut en 2007
- 66,67€ d'augmentation mensuelle brut en 2010 (rattrapage salarial)
- 66,67€ d'augmentation mensuelle brut en 2018 (reconnaissance de la contribution)

Considérant qu'en 40 années de travail, Madame Chantal NAVEOS a bénéficié seulement de 10 augmentations individuelles dont 3 n'étaient liées qu'au changement de classification ;

Considérant que la société GENERALI n'a pas fourni des éléments exhaustifs de comparaison, le Conseil se base sur le salaire de Monsieur LE GOURRIEREC, embauché en mai 1979 avec un salaire de base de 2770,45€ en décembre 2015 ;

Considérant que la société GENERALI ne donne pas d'élément justifiant qu'il n'y a pas eu de discrimination envers Madame Chantal NAVEOS, et donne des éléments erronés ;

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes juge que Madame Chantal NAVEOS a bien été victime de discrimination concernant sa rémunération.



**Repositionner Madame NAVEO Chantal à la classe 5, aux fonctions de chargé d'opérations d'assurances au 1er janvier 2016**

Considérant que la catégorie 5, intitulé de la fonction : « *CHARGE D'OPERATIONS D'ASSURANCE* » « *apporte un soutien technique aux autres gestionnaires ou techniciens d'assurance* »

Considérant que Madame Chantal NAVEOS ne démontre aucun fait concret concernant ses fonctions justifiant qu'elle devrait bénéficier d'une qualification différente : malgré son travail reconnu par ses responsables, d'autres salariés ayant la même expérience et occupant le même poste et ayant la même ancienneté sont à la même catégorie de Madame Chantal NAVEOS soit la catégorie 4 ;

Considérant que Madame Chantal NAVEOS, par son travail, n'apporte pas de soutien technique aux autres gestionnaires ou techniciens d'assurance, car sur certaines évaluations il est noté que Madame Chantal NAVEOS a besoin d'aide sur certains dossiers ;

Considérant que tous les salariés ne peuvent être promus cadre dans une entreprise et que des collègues « *hommes* » de Madame Chantal NAVEOS ont la catégorie 4 et les mêmes charges de travail;

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes déboute Madame Chantal NAVEOS de sa demande de repositionnement à la classe 5.

**Fixer la rémunération brute mensuelle à la somme de 2.927,35€ au 1er janvier 2016**

Considérant que le Conseil de Prud'hommes n'a pas repositionné en classe 5 le statut de Madame Chantal NAVEOS ;

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes fixe la rémunération brute mensuelle de Madame Chantal NAVEOS à la somme de 2.770,45€ au 1er janvier 2016 (salaire de Monsieur LE GOURRIEREC), et qu'il devra être tenu compte des revalorisations générales et conventionnelles applicables intervenues depuis cette date.

**Dommages-intérêts pour discrimination**

Considérant que Madame Chantal NAVEOS a, depuis le début de son embauche, soit 493 mois, a toujours été rémunéré moins que ses collègues hommes, le Conseil se base sur la méthode de calcul « *CLERC* » afin de calculer les dommages-intérêts pour discrimination ;

$2770,45\text{€ (salaire de Monsieur LE GOURRIEREC)} - 2384,12\text{€ (salaire de Madame NAVEOS)}$   
 $= 386,33\text{€} + 1 / 13\text{ème} = 416.05\text{€ mensuel}$

$416.05\text{€} \times 493 \text{ mois} = 205.112,65\text{€} : 2 \text{ (méthode Clerc)} = 102.556\text{€}$

$102.556\text{€} + 48 \% \text{ (perte pour sa retraite)} = 49.227\text{€}$

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes condamne la société GENERALI à verser à Madame Chantal NAVEOS la somme de 151.783€ au titre de dommages-intérêts.

### **Dommages-intérêts pour préjudice moral**

Eu égard à Article L1152-1 « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » ;

Considérant que la reconnaissance de Madame NAVEOS n'a jamais été mise en cause par la société GENERALI ;

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes condamne la société GENERALI à la somme de 5000€ au titre de dommages-intérêts pour le préjudice moral de Madame Chantal NAVEOS.

### **Dommages-intérêts pour violation des accords relatifs à l'égalité professionnelle en vigueur au sein de l'entreprise**

Eu égard à l'article L.1222-1 du Code du travail dispose que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. « *Fautif, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions conventionnelles s'imposant à lui, est tenu à réparer le préjudice consécutif qu'il cause* » ;

Considérant que la société GENERALI a signé le 22 janvier 2014 un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Considérant que l'employeur a violé ses propres engagements et qu'il engage donc sa responsabilité envers ses salariés ainsi que les partenaires sociaux ;

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes condamne la société GENERALI à régler la somme de 5000€ à Madame Chantal NAVEOS au titre des dommages-intérêts pour violation des accords relatifs à l'égalité professionnelle.

### **Dire que la société GENERAL VIE a manqué à son obligation de formation et d'adaptation ainsi qu'à son obligation de sécurité**

Eu égard à l'article L.6321-1 du code du travail : « *L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.*

*Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.*

*Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L.6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences. » ;*

Considérant que Madame Chantal NAVEOS a bénéficié de journées de formation :

- 3 jours en 2006
- 4 jours en 2007
- 7 jours en 2008
- 2 jours en 2009
- 1 jour en 2010

- 2 jours en 2011
- 2 jours en 2012
- 2 jours en 2013
- 1 jour en 2014
- 2 jours en 2015
- 2 jours en 2016
- 3 jours en 2017

Considérant que ces formations régulières ont été dispensées par la Société GENERALI dans le cadre de son plan de formation et que Madame Chantal NAVEOS n'a pas souhaité utiliser son crédit d'heures au titre de son compte professionnel ;

Considérant que Madame Chantal NAVEOS n'apporte d'éléments concernant le non-respect de l'obligation de sécurité et n'a fourni aucun arrêt de travail ni aucune pièce médicale ;

En Conséquence, le Conseil de Prud'hommes déboute Madame Chantal NAVEOS de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à son obligation de formation et d'adaptation ainsi qu'à l'obligation de sécurité.

**Dire que Madame NAVEOS n'a pas été remplie de ses droits en matière de salaire à la suite de l'annulation de l'accord collectif du 17 décembre 2015. Rappel de salaire sur la période allant de janvier 2016 à mai 2018 et les congés payés afférents**

Considérant qu'un accord a été conclu sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels. Aux termes de celui-ci, le temps de travail des salariés concernés est augmenté puisqu'il passe de 1554h annuelles à 1595 heures annuelles sans contrepartie financière ;

Considérant que le jugement en date du 21 mars 2017, le Tribunal de Grande Instance de Paris a prononcé l'annulation de l'ensemble de l'accord collectif conclu le 17 décembre 2015. Sur appel interjeté, la Cour d'Appel de Paris se prononce de la même façon par arrêt en date du 3 mai 2018 ;

Considérant que le syndicat CGT a essayé, en vain, d'obtenir une régularisation amiable pour les salariés concernés à la suite de l'annulation de cet accord afin qu'ils soient remplis de leurs droits relativement aux temps de travail augmenté de janvier 2016 jusqu'à la date de l'annulation sans contrepartie financière ;

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes condamne la société GENERALI à verser, à Madame Chantal NAVEOS, la somme de 1.831,88€ au titre de rappel de salaire et 183,18€ au titre des congés payés afférents.

**Prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame NAVEOS aux torts exclusifs de la société GENERALI VIE**

Eu égard à l'article L2254-2 modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018. « Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ;

– déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;

2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :

– les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

– les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;

3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;

4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article.

Les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

Les articles L. 3121-53 à L. 3121-66 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article L. 3121-55 et du 5° du I de l'article L. 3121-64 en cas de simple modification.

Lorsque l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié conformément aux III et IV du présent article entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel.

III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.

V. – L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.

VI. – Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. En l'absence des stipulations mentionnées au 4° du II du présent article, l'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des droits crédités chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11».

Considérant que Madame Chantal NAVEOS a envoyé un courrier recommandé avec accusé réception le 13 juillet 2018 indiquant son refus d'accroître son temps de travail sans compensation ;

Considérant que le refus de Madame NAVEOS était légitime puisque l'accord collectif influe obligatoirement sur sa durée de travail en l'augmentant tel que cela a été rappelé par la Cour d'Appel de Paris le 3 mai 2018 à propos de l'accord du 17 décembre 2015 qu'elle a annulé et identique à celui du 1er juin 2018 ;

En l'espèce, le refus de la SA GENERALI de tirer les conséquences du refus exprimé par Madame NAVEOS de voir appliquer l'accord collectif du 1er juin 2018 à son contrat de travail constitue un manquement grave empêchant toute poursuite du contrat de travail et Madame NAVEOS est fondée à solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de la SA GENERALI ;

En conséquence, le conseil de prud'hommes prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail à la date du présent jugement et dit que cette résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse.

### **Sur les indemnités sollicitées**

Le conseil de prud'hommes ayant dit que la résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, Madame NAVEOS est fondée à solliciter les indemnités suivantes :

### **Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement**

En application de l'article L1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un CDI, licencié alors qu'il compte au moins 8 mois d'ancienneté, a droit (sauf faute grave) à une indemnité de licenciement.

Considérant les dispositions de la convention collective applicable qui prévoit que : « le collaborateur licencié alors qu'il compte plus de 3 ans de présence effective dans l'entreprise, reçoit *sauf le cas de faute grave où lourde, une indemnité calculée sur la base du total des salaires bruts correspondant à ses 12 derniers mois d'activité . Dans le cas où ou des éléments de salaire perçu au cours des 12 derniers mois sont afférents à d'autres périodes d'activité, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul. Pour l'application du présent article, les années de présence dans l'entreprise s'entendent comme indiqué au B 4 de l'article 35. L'indemnité indéterminé à raison de 2,5 % de la rémunération annuelle, définie à l'alinéa ci-dessus, par année de présence dans l'entreprise si le nombre de ces années être inférieur à 10. 3 % par année si leur nombre est égal ou supérieur à 10 mais inférieures à 20. 4 % au-delà. Si le licenciement intervient alors que le salarié a au moins 50 ans révolus l'indemnité ci-dessus est majoré de 0,5 % de la rémunération annuelle par année de présence. L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale. Pour le calcul de l'indemnité de licenciement les années incomplètes sont retenues au prorata du nombre de mois de présence*».

Le Conseil s'est basé sur le salaire annuel brut de référence de Madame NAVEOS ;

Le calcul de l'indemnité de Madame Chantal NAVEOS est donc de :

34.619,99€ (rémunération annuelle) X 4 % X 41 années de présence au 15/10/2019 = 56.776,78€

56.776,78€ X 0.5 % = 283,88€

56.776,78€ + 283,88€ = 57.060,66€

En conséquence le Conseil de Prud'hommes condamne la société GENERALI à régler la somme de 57.060,66 € à Madame Chantal NAVEOS au titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.

### Sur l'indemnité compensatrice de préavis

L'article L.1234-1 du code du travail prévoit, en l'absence de faute grave, la durée possible du préavis en fonction de l'ancienneté licencié : s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

En l'espèce, l'ancienneté de Madame NAVEOS est de 40 années ;

La convention collective applicable prévoit une durée de préavis de deux mois pour les salariés non-cadres ;

Le salaire brut moyen à retenir au vu de l'article R1234-4 du code du travail étant de 2885 €, il sera alloué à Madame NAVEOS une indemnité compensatrice de préavis à hauteur de 5770 €.

### Sur l'indemnité de congés payés afférents au préavis

L'article L3141-26 du code du travail prévoit que lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congés dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L3141-22 à L3141-25 et qui n'est écartée qu'en cas de faute lourde.

Or, l'article L3141-22 du code du travail précise que le congé annuel prévu par l'article L3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Il sera donc alloué 577 € bruts à Madame NAVEOS à titre de d'indemnité de congés payés sur préavis.

### Sur les dommages-intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse

En application de l'article L1235-3 du code du travail, lorsque le salarié refuse la réintégration suite à un licenciement reconnu sans cause réelle et sérieuse, le juge lui accorde une indemnité dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés par ledit article.

Eu égard à son âge (60 ans), à son ancienneté dans l'entreprise (40 années) et sur la base d'un salaire moyen mensuel de 2885 €, il apparaît juste d'allouer à Madame NAVEOS la somme de 57.700€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### Sur la demande de dommages-intérêts du SYNDICAT CGT GENERALI

Considérant que le syndicat CGT s'est investi dans le dossier de Madame Chantal NAVEOS concernant l'application des accords ;

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes condamne la société GENERALI à verser la somme de 2500€ au titre de dommages et intérêts au syndicat CGT GENERALI.

**Intérêts de droit à compter de l'introduction de l'instance pour celles ayant le caractère de salaire et à compter de la décision à intervenir pour les autres sommes**

Attendu que les intérêts au taux légal sur les condamnations ci-dessus sont de droit mais qu'il y a lieu de déterminer, en fonction de la nature des sommes allouées, la date à partir de laquelle ils doivent courir ;

Que s'agissant des sommes à caractère salarial, il y a lieu de les accorder à compter du 18 juillet 2016, date de la saisine du Conseil ;

Que, par contre, s'agissant des sommes à caractère indemnitaire, le Conseil de Prud'hommes dit que les intérêts ne courront qu'à compter du 15 Octobre 2019 la date du prononcé du présent jugement.

**Capitalisation des intérêts**

Eu égard à l'article 1343-2 du Code civil,

Le Conseil de Prud'hommes dit que les intérêts dus au moins pour une année entière produiront eux-mêmes intérêts, lesdits intérêts produisant eux-mêmes des intérêts

**Remise des bulletins de salaire, tous documents conformes à la décision à intervenir sous astreinte de 100€ par jour**

Eu égard à l'article R 1234-9 du Code du Travail « *l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnés à l'article L 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle Emploi* ».

Considérant qu'au vu des éléments soumis au Conseil de Prud'hommes, la remise des documents découle des condamnations ci-dessus,

En conséquence le Conseil de Prud'hommes ordonne la remise des bulletins de salaire, ainsi que l'ensemble des documents conforme à la décision ci-dessus, sous astreinte de 30€ par jour de retard du 30ème au 45ème jour à compter de la notification, le Conseil de Prud'hommes se réservant expressément le pouvoir de liquider cette astreinte provisoire charge à la partie intéressée d'en formuler la demande au secrétariat du greffe.

**Sur les dépens**

Eu égard à l'article 696 du Code de procédure civile dispose : « *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 de l'autre partie.* » ;

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes, condamne la société GENERALI aux dépens

### **Article 700 du Code de Procédure Civile**

Eu égard à l'article 700 du Code de procédure civile ;

Attendu que le Conseil de Prud'hommes de Nantes, fait droit la plupart des prétentions de Madame NAVEOS et condamne la partie défenderesse aux dépens, il y a lieu d'allouer à la partie demanderesse la somme de 1.200€ au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ce à quoi ne s'opposent ni l'équité, ni la situation économique de la partie défenderesse et de débouter cette dernière de sa demande formée au même titre ;

La partie défenderesse sera également condamnée à payer au Syndicat CGT GENERALI la somme de 500€ au syndicat CGT sur le même fondement.

### **Exécution provisoire sur la totalité du jugement par application de l'article 515 du Code de procédure civile**

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire totale de la présente décision,

Vu l'article R.1454-28 du Code du travail, qui énonce qu'est de droit exécutoire à titre provisoire le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1545-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaires ; cette moyenne est mentionnée dans le jugement ;

Vu l'article 515 du Code de procédure civile qui énonce : « *Sauf les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi. Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation* ».

Dans le cas d'espèce, l'exécution provisoire compatible avec la nature de l'affaire, est ordonnée pour la totalité des condamnations.

Le Conseil de Prud'hommes dit qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées, et en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret du 8 mars 2001, portant modification du décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la société défenderesse par la présente.

Le Conseil dit que le salaire mensuel de Madame Chantal NAVEOS est de 2885€ Brut.



**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil de Prud'hommes de Nantes,

Statuant par jugement contradictoire, mis à disposition et en premier ressort,

Dit que Madame Chantal NAVEOS a fait l'objet d'un traitement discriminatoire,

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame NAVEOS à la date du présent jugement aux torts exclusifs de la SA GENERALI VIE et dit que cette résiliation produit les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse,

En conséquence,

Condamne la SA GENERALI VIE à régler à Madame Chantal NAVEOS les sommes suivantes:

- **151.783€ net** pour dommages-intérêts pour discrimination,
- **5.000€ net** au titre des dommages-intérêts pour préjudice moral,
- **5.000€ net** au titre des dommages-intérêts pour violation des accords relatifs à l'égalité professionnelle en vigueur au sein de l'entreprise,
- **1.831.88€ brut** au titre e rappel de salaire sur la période allant de janvier 2016 à mai 2018
- **183,18€ brut** au titre des congés payés afférents,
- **57.060,66€ net** au titre d'indemnité de licenciement,
- **5.770€ brut** au titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- **577 € brut** au titre des congés payés afférents,
- **57.700€ net** au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- **1.200€** au titre de l'article 700 du Code de procédure civile pour Madame Chantal NAVEOS,

Dit que Madame Chantal NAVEOS n'a pas été remplie de ses droits en matière de salaire à la suite de l'annulation de l'accord collectif du 17 décembre 2015 et fixe la rémunération brute mensuelle de Madame Chantal NAVEOS à la somme de 2.770,45€ à la date du 1er janvier 2016,

Dit que la société GENERALI VIE doit majorer annuellement des augmentations individuelles et générales moyennes perçue par la catégorie de Madame Chantal NAVEOS,

Condamne la SA GENERALI VIE à payer au Syndicat CGT GENERALI la somme de **2.500€ net** au titre de dommages et intérêts et celle de **500€** au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

Avec intérêts au taux légal à compter du 18 juillet 2016, date de la saisine, pour les sommes à caractère salarial,

Avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent jugement, soit le 15 octobre 2019 pour les sommes à caractère indemnitaire,

Dit que les intérêts dus au moins pour une année entière produiront eux-mêmes intérêts,

Ordonne la remise par la société GENERALI VIE à Madame Chantal NAVEOS des bulletins de salaire ainsi que de l'ensemble des documents conforme à la décision, sous astreinte provisoire de 30€ par jour de retard à compter du 30ème au 45ème jour suivant la notification de la présente décision,

Dit que le Conseil des Prud'hommes se réserve expressément le pouvoir de liquider cette astreinte, charge à la partie intéressée à demander au greffe,

Ordonne l'exécution provisoire du jugement à hauteur de la totalité des sommes allouées,

Fixe en application de l'article R.1454-28 du Code du Travail, le salaire moyen mensuel de référence à la somme de 2.885€ Brut,

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

Condamne la société GENERALI VIE aux entiers dépens.

Le Greffier,



Le Président,

