

Exemples de condamnations :

Les situations relatées dans ce document ont été établies sur la base de cas récents de jurisprudence. Ces exemples ont été volontairement simplifiés pour en faciliter la lecture et pour préserver l'identité de leurs protagonistes.

Ces exemples d'indemnisation sont communiqués à titre indicatif et n'ont aucune valeur contractuelle. Ils ne peuvent en aucun cas être opposés à AIG ou préjuger des décisions futures de AIG concernant l'indemnisation de réclamations survenues dans des circonstances similaires.

Type d'acte : Discrimination

Une jeune métisse envoie son CV à une société pour un CDI de responsable de magasin. L'entretien lui est refusé. Elle renvoie son CV avec un autre nom de famille et on lui accorde un entretien. Lors de l'entretien le CDI théorique se transforme en CDD et elle est recrutée. Elle saisit le conseil des prud'hommes qui la déboute en première instance. En appel, la cour considère au contraire qu'il y a bien discrimination et condamne le magasin à verser à la plaignante tous préjudices confondus plus de 12 000 € de dommages-intérêts.

Une association notifie à un de ses salariés en arrêt maladie son départ à la retraite. Le salarié conteste celui-ci car il n'avait pas acquis le nombre de trimestres requis, malgré ses 60 ans. Le conseil prud'homal et la cour d'appel considèrent que la mise à la retraite du salarié est en réalité un licenciement discriminatoire et condamne l'association à lui verser plus de 48 000 € de dommages-intérêts à ce titre.

Un technicien d'entretien travaille dans une société de publicité et de communication depuis 11 ans. Il est délégué syndical et représentant du personnel. Toujours en emploi, il s'estime victime d'une discrimination syndicale et d'un harcèlement moral et saisit la justice. La cour constate une différence de traitement entre cette personne et les autres personnes ayant un poste et un âge équivalents. Elle constate également que la société a tenté à plusieurs reprises de se séparer du plaignant mais n'y est pas parvenu du fait de son statut de salarié protégé. Alors qu'en première instance, le conseil des prud'hommes avait condamné l'employeur à verser 18 000 € à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, la cour d'appel porte cette somme à 75 000 €.

Le directeur d'une association de défense des homosexuels demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour harcèlement moral. Deux mois plus tard, il est mis à pied et licencié pour faute grave. Son employeur estime qu'il a failli à sa mission de directeur et qu'il a mis en péril la survie de l'association. Le tribunal puis la cour d'appel considèrent que ce licenciement n'est pas fondé et en réalité motivé par une discrimination de ce directeur en raison de son homosexualité. La juridiction estime qu'il s'agit là d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamne l'association à lui verser plus de 42 000 € de dommages-intérêts tous préjudices confondus, y compris au titre du préjudice moral qu'il a subi.

Type d'acte : Harcèlement moral et sexuel

Une responsable des achats constate sa mise à l'écart progressive et s'estime victime de harcèlement moral. Elle demande la résiliation de son contrat de travail. Elle saisit le conseil des prud'hommes et obtient gain de cause. En appel, la condamnation est confirmée : la société doit verser les dommages-intérêts suivants à la plaignante : 25 000 € pour rupture injustifiée du contrat de travail et plus de 19 000 € pour harcèlement moral.

Une employée, déléguée commerciale dans une société de distribution de produits aux restaurateurs, est réaffectée à un autre secteur géographique et subit des vexations en public. Elle conteste cette réaffectation en s'estimant discriminée et fait notamment remarquer que cette réaffectation va nécessairement avoir un impact négatif sur son salaire variable car son nouveau secteur n'a pas le même potentiel de développement. Elle est ensuite licenciée pour inaptitude professionnelle. La cour d'appel confirme le jugement de première instance et reconnaît le harcèlement moral et son effet sur l'inaptitude de la salariée. Elle condamne la société à verser, entre autres, 15 000 € de dommages et intérêts au titre de harcèlement moral dont elle a été victime.

Après avoir eu une progression de carrière régulière, la responsable du développement culturel d'un parc d'attractions tombe malade. Le médecin du travail la déclare « inapte à son poste actuel ». Son employeur la licencie pour inaptitude en l'informant ne pas disposer de postes pour elle du fait de son état de santé. Elle saisit le conseil des prud'hommes estimant que son inaptitude est due à un harcèlement sexuel et moral qu'elle a subi de la part d'un de ses supérieurs hiérarchiques, mais elle est déboutée de toutes ses demandes. En appel au contraire, la juridiction confirme l'existence d'un harcèlement sexuel ainsi que la passivité de la direction des ressources humaines de l'entreprise sur ce sujet. Elle condamne la société à lui verser plus de 135 000 € d'indemnités et à la réintégrer dans un poste de sa qualification au sein du groupe pour lequel elle travaille.

Le comptable d'un magasin d'optique poursuit son employeur pour rupture abusive de son contrat de travail : il s'estimait harcelé par son employeur du fait de propos vexatoires et estime que les tâches qu'on lui demande d'effectuer ne correspondent pas à sa fonction de comptable (nettoyage du magasin, ventes). La cour lui octroie plus de 14 000 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 5 000 € au titre de harcèlement moral.

Différents témoignages attestent que le directeur d'un magasin harcèle sexuellement plusieurs employées. Ce directeur est licencié pour faute grave. Il saisit pourtant le conseil des prud'hommes. En première instance, le conseil considère qu'il y a bien harcèlement sexuel, mais que ce dernier sans constituer une faute grave, est une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le plaignant fait appel. La cour réexamine le fond et notamment les différents témoignages montrant qu'en réalité il n'y avait aucun harcèlement sexuel. Le licenciement n'est donc pas justifié et la cour d'appel condamne la société à verser au plaignant 35 000 € de dommages-intérêts au titre de défaut de cause réelle et sérieuse du licenciement.

Un employé, en arrêt de travail pour dépression, est licencié pendant son arrêt maladie. Avant d'être licencié, le salarié avait demandé la résolution judiciaire de son contrat de travail, invoquant un harcèlement moral : en effet, pendant son arrêt maladie, son employeur ne cessait de lui envoyer des courriers lui reprochant ses absences. La cour considère que la société a commis une faute en envoyant ces courriers « injustifiés » et confirme qu'il s'agit en l'espèce d'une pratique de harcèlement moral. La cour reconnaît donc la résiliation judiciaire du contrat de travail et déclare le licenciement sans objet. Elle alloue 28 000 € de dommages-intérêts au plaignant.

Une femme est actionnaire dans une société familiale. Cette société est partiellement rachetée. Cette personne ainsi que son frère restent salariés et actionnaires minoritaires. La société est restructurée et son frère, le Directeur, est démis de ses fonctions. Elle invoque depuis cette date une « mise au placard » progressive, qu'elle considère comme constitutive d'un harcèlement moral. C'est pendant son arrêt maladie pour dépression nerveuse qu'elle demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail. Compte tenu de son ancienneté dans la société, de son âge et de l'importance de sa fonction, la cour condamne la société à lui verser 30 000 € de dommages-intérêts au titre du harcèlement moral subi et 160 000 € de dommages-intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse dont elle a été victime.

Type d'acte : Licenciement

Une fédération de coopératives agricoles supprime le poste d'un ingénieur informatique pour cause économique suite à une mutation technologique (mise en place d'un logiciel informatique de gestion). Celui-ci conteste son licenciement devant le conseil des prud'hommes qui ne retient pas sa demande. En appel, la cour établit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Elle octroie 92 000 € de dommages-intérêts au plaignant (soit 2 ans de salaire) qui avait une ancienneté de 21 ans dans l'entreprise et était âgé de 52 ans.

Une société de production licencie un de ses employés, 57 ans et 7 ans d'ancienneté, pour faute grave suite à un vol dans le sac à main de sa responsable. Cet employé saisit le conseil des prud'hommes qui le déboute. La juridiction d'appel infirme le jugement de première instance et reconnaît l'existence d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur est condamné à verser à ce titre 40 000 € de dommages-intérêts.

Monsieur X, toujours sous contrat de travail, saisit les prud'hommes en raison de manquements de son employeur (notamment non paiement d'heures supplémentaires). Suite à cela, son employeur le licencie pour faute grave (abandon de poste) car il ne se présentait plus au travail. Contre les prévisions de l'entreprise attaquée, la cour d'appel retient « l'attitude gravement fautive de l'employeur » et notamment le harcèlement moral. Elle considère qu'il y a bien eu une rupture abusive du contrat de travail, aux torts de l'employeur et retient l'existence d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle alloue au salarié 30 000 € de dommages-intérêts.

Type d'acte : Abus de CDD

Une chaîne de télévision emploie une de ses salariés en CDD depuis 14 ans et ne la titularise pas malgré ses demandes. Un jour son contrat « CDD » n'est plus renouvelé. Elle saisit le conseil des prud'hommes, qui considère que cette personne n'était, en pratique, pas en CDD mais en CDI, et que le non renouvellement de son CDD constitue en réalité une rupture de contrat de travail à l'initiative de son employeur. La juridiction condamne la société à verser, entre autres sommes, 30 000 € de dommages-intérêts au titre de son préjudice moral et financier.

Type d'acte : Autres

Une personne est titulaire d'un emploi jeune auprès d'une compagnie de chemins de fer. Au cours d'une enquête menée par son supérieur, elle est soupçonnée de trafic de stupéfiant ainsi qu'un de ses collègues également en emploi jeune. La société la licencie pour faute grave, tandis que son collègue est mis à pied pour un mois, puis titularisé. Le salarié dépose plainte pour dénonciation calomnieuse et entrave à la liberté du travail et parallèlement il saisit la justice prud'homale pour contester à la fois la procédure et le motif de son licenciement. La cour considère en effet que l'enquête menée par la compagnie de chemins de fer dans le cadre de ses pouvoirs de police était irrégulière, car directement menée par le supérieur hiérarchique du plaignant, et que les faits n'établissent pas la matérialité des faits reprochés au plaignant. La cour prud'homale condamne la société à lui verser 60 000 € de dommages-intérêts au titre du manque à gagner représenté par la rupture anticipée de son contrat de travail (soit 29 mois de salaire) et également au titre de la perte de chance d'être titularisé un jour (22 mois de salaire).

Contacts Souscription :

Benoît Loustalot

Tel : 01 49 02 44 28

benoit.loustalot@aig.com

Jonathan HASSON

Tel : 01 49 02 44 14

jonathan.hasson@aig.com

Directions Régionales

Bordeaux

Tel : 05 57 35 98 14

bordeaux@aig.com

Paris

Tel : 01 49 02 44 18

idf@aig.com

Apporteurs de Proximité

Tel : 09 69 39 93 93

apporteur.proximite@aig.com

Lille

Tel : 03 28 53 58 69

lille@aig.com

Lyon

Tel : 04 78 38 74 39

lyon@aig.com

Nantes

Tel : 02 40 89 17 18

nantes@aig.com

Strasbourg

Tel : 03 88 52 81 40

strasbourg@aig.com