

COUR D'APPEL DE BORDEAUX

CHAMBRE SOCIALE - SECTION B

ARRÊT DU : 20 DECEMBRE 2012
fc
(Rédacteur : Madame Myriam Laloubere Conseiller)

PRUD'HOMMES

N° de rôle : **11/06519**

Société

c/

LE DEFENSEUR DES DROITS

Nature de la décision : **AU FOND**

Notifié par **LRAR** le :

LRAR non parvenue pour adresse actuelle inconnue à :

La possibilité reste ouverte à la partie intéressée de procéder par voie de signification (acte d'huissier).

Certifié par le Greffier en Chef,

Grosse délivrée le :

à :

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 03 octobre 2011 (R.G. n°F10/0257) par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'ANGOULEME, Section Commerce, suivant déclaration d'appel du 19 octobre 2011,

APPELANTE :

Société
agissant en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social,

représentée par Maître Pierre LEMAIRE, avocat au barreau de POITIERS

INTIMÉ :

Monsieur
demeurant

représenté par Maître Serge DAURIAC, avocat au barreau d'AGEN

INTERVENANTE :

LE DEFENSEUR DES DROITS
pris en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social
7 rue Saint Florentin - 75409 PARIS CEDEX 08

représentée par Maître Annie ROLDAO, avocat au barreau de BORDEAUX

COMPOSITION DE LA COUR :

_____ En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile, l'affaire a été débattue le 24 octobre 2012 en audience publique, devant Monsieur Jean-Paul ROUX, Président chargé d'instruire l'affaire, qui a entendu les plaidoiries, les avocats ne s'y étant pas opposés,

_____ Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Monsieur Jean-Paul ROUX, Président,
Madame Myriam LALOUBERE, Conseiller,
Madame Isabelle LAUQUE, Conseiller,

Greffier lors des débats : Madame Florence CHANVRIT adjoint administratif faisant fonction de greffier,

ARRÊT :

_____ - contradictoire
 _____ - prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du Code de Procédure Civile.

*

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

La société _____, dont les adhérents sont différentes sociétés exploitant des centres commerciaux à enseigne _____ et qui exploite une activité de centrale d'achat et de gestion logistique d'entrepôts, a engagé le 11 juillet 2005 Mme _____ en qualité d'acheteur DPH (produits de Droguerie Parfumerie Hygiène) au niveau 7 position cadre de la convention collective de détail et de gros à prédominance alimentaire, moyennant un forfait fixe mensuel égal à 2300€ brut ayant vocation à couvrir le temps nécessaire à la bonne exécution du travail pour 215 jours travaillés.

Mme _____, hospitalisée le 12 septembre 2007, suite à une labyrinthite, infection de l'oreille interne, a été placée en arrêt de travail pour maladie jusqu'au 31 mars 2008.
 Pendant toute la durée de cet arrêt maladie, M. _____ chef du service commercial, a assuré la gestion du service de Mme _____.
 Le 28 mars 2008, le médecin du travail a déclaré Mme _____ apte à la reprise du travail le 31 mars 2008 dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique.

Le 17 octobre 2008, Mme _____ a été reçu en entretien par sa hiérarchie qui l'a informé de son changement de fonction au poste d'approvisionneuse dans un autre service assorti d'une modification de ses horaires, modifications refusées par courrier du 23 octobre 2008 par la salariée, qui a demandé à réintégrer son poste d'acheteuse.
 Le 28 octobre 2008, la société _____ a maintenu sa décision, précisant à Mme _____ qu'il s'agissait là d'une mesure de reclassement et qu'elle retrouverait un poste équivalent dès qu'elle serait dans la capacité de travailler à temps complet.

Dans ce contexte, Mme _____ a subi un nouvel arrêt du travail à compter du 2 novembre 2008, qui a duré jusqu'au 1er décembre 2008, date à laquelle le médecin du travail a déclaré la salariée apte à la reprise à temps complet *sous réserve d'éviter le port des charges lourdes et encombrantes et la marche prolongée.*

Dès sa reprise du travail, Mme _____, constatant qu'une de ses collègues de travail occupait son poste depuis le 3 novembre 2008, a dénoncé les conditions de cette reprise et sa mise à l'écart auprès de son employeur.

Le 20 février 2009, la société _____ a convoqué Mme _____ à un entretien préalable à son licenciement, lequel entretien s'est déroulé le 4 mars 2009. Par courrier recommandé en date du 9 mars 2009, la société _____ a notifié à Mme _____ son licenciement pour faute grave.

Le 12 août 2010, Mme _____ a saisi le Conseil des Prud'hommes d'ANGOULEME pour contester son licenciement et obtenir outre les indemnités de rupture et des dommages et intérêts à ce titre, le paiement de sa mise à pied conservatoire, des rappels de salaire, diverses sommes à titre de dommages et intérêts, la remise de documents sous astreinte et une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par décision en date du 3 octobre 2011, le Conseil des Prud'hommes d'ANGOULEME a

- accueilli la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations (la HALDE) en ses observations,

- dit que le licenciement de Mme _____ est nul

- dit que le licenciement de Mme _____ ne repose sur aucune faute grave ni sur aucune cause réelle et sérieuse et est abusif

- condamné la société _____ à payer à Mme _____ les sommes suivantes

1667,71€ brut au titre de la mie à pied de 15 jours, outre les congés payés afférents

10.006,26€ brut au titre du préavis (3 mois de salaire) outre 1000€ brut de congés payés

2437,92€ net au titre de l'indemnité de licenciement

20.000€ de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- dit qu'en matière de DIF, si celui-ci est portable, la période est dépassée et condamné la société _____ à payer à Mme _____ la somme de 667,95€ au titre du DIF perdu

- dit que les heures supplémentaires effectuées pendant le mi-temps thérapeutique n'étaient pas justifiées et qu'il n'y avait aucune obligation pour Mme _____ d'effectuer un travail à plein temps et a débouté celle-ci de sa demande de rappel de salaires

- dit que Mme _____ avait fait l'objet d'agissements constitutifs de harcèlement moral en lien avec son état de santé et d'un licenciement discriminatoire pour avoir dénoncé de tels agissements

- condamné la société _____ à payer à Mme _____ la somme de 12.500€ à titre de dommages et intérêts

- a condamné la société _____ à remettre à Mme _____ divers documents sous astreinte

- débouté Mme _____ surplus de ses demandes

- condamné la société _____ à payer à Mme _____ la somme de 1500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 19 octobre 2011, Mme _____ a interjeté appel de cette décision

Par conclusions déposées le 9 juillet 2012, développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, la société _____ conclut à la réformation du jugement entrepris, sauf en ce qui concerne la demande au titre du rappel de salaire. Elle demande à la Cour de débouter Mme _____ de l'ensemble de ses demandes et de la condamner à lui payer la somme de 5000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions déposées le 4 septembre 2012 développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, Mme [] [] demande la confirmation du jugement entrepris en son principe en ce qu'elle a fait droit à ses demandes et la réformation de la décision en ce qu'elle ne lui donne pas raison entièrement ou pas.

Elle demande à la Cour à titre principal de dire que son licenciement est nul et de condamner la société [] à lui payer les sommes suivantes

- 2437,92€ au titre de l'indemnité de licenciement
- 10.006,26€ au titre de l'indemnité de préavis outre 1000€ de congés payés afférents,
- 2308,78€ au titre des rappels de salaire sur mise à pied conservatoire outre les congés payés afférents
- 667,95€ au titre du DIF
- 40.0000€ de dommages et intérêts pour licenciement illicite

A titre subsidiaire, elle demande à la Cour de dire que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse et présente les mêmes demandes.

En tout état de cause, elle demande

- la condamnation de la société [] à lui payer la somme de 20.000€ de dommages et intérêts sur le fondement de l'article 1382 du code civil
- la requalification du temps partiel non défini par écrit et non effectif en temps complet et la condamnation de la société [] à lui payer la somme de 7868€ au titre de rappel de salaire outre les congés payés afférents
- la remise de divers documents administratifs (bulletins de salaires rectifiés, attestation POLE EMPLOI et certificat de travail) sous astreinte de 100€ par jour de retard
- le paiement net de toutes les sommes non soumises aux charges sociales

Elle sollicite enfin la condamnation de la société [] à lui payer la somme de 2500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Par conclusions déposées le 23 octobre 2012 développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, le Défenseur des Droits intervient en la cause et demande à la Cour de constater que Mme [] a fait l'objet d'agissements constitutifs de harcèlement moral discriminatoire.

MOTIVATION

*** Sur l'exécution du contrat**

Mme [] soutient que si, après son arrêt maladie, elle a pu reprendre le travail le 31 mars 2008 à temps partiel thérapeutique, ce temps partiel n'a jamais été défini et qu'elle avait en réalité la même charge de travail qu'un temps complet.

Elle sollicite en conséquence la requalification du temps partiel non défini par écrit et non effectif en temps complet et la condamnation de la société [] à lui payer la somme de 7868€ au titre de rappel de salaire outre les congés payés afférents. Pour appuyer sa demande, Mme [] verse aux débats deux mails envoyés à ses collaboratrices depuis son domicile.

La Cour rappelle qu'en sa qualité de cadre et de sa nécessaire autonomie dans l'organisation de son travail, Mme [] n'avait pas d'horaires de travail précis, mais bénéficiait d'un forfait jours travaillés.

Même s'il n'est pas contesté que les contours du mi-temps thérapeutique n'ont pas été définies entre les parties, il apparaît que Mme l s'est organisé pour faire face à ses missions en venant travailler tous les matins et comme les premiers juges, la Cour estime que les pièces probantes versées par la salariée sont insuffisantes pour requalifier le temps partiel en temps complet avec les conséquences salariales qui en découlent.

La décision des premiers juges est confirmée sur ce point.

*** Sur la rupture du contrat**

La lettre de licenciement dont les motifs énoncés fixent les limites du litige est motivée comme suit:

“ Par courrier du 20 février 2009, nous vous avons convoquée à un entretien préalable dans le cadre d'une procédure de licenciement.

L'entretien s'est déroulé comme prévu le mercredi 4 mars 2009 à 8 h 30. Vous ne vous êtes pas faite assister, malgré le rappel de vos droits.

La . . . était représentée par Monsieur

Nous vous avons rappelé que nous avons détaillé la lettre de convocation à l'entretien préalable, sans obligation juridique, afin de vous permettre de préparer dans els meilleures conditions cet entretien préalable.

Ces éléments sont toujours d'actualité et nous les reprenons.

Votre long courrier (4 pages) du 10 février 2009 n'apportait aucun élément nouveau cohérent et crédible par rapport à notre lette du 30 janvier 2009.

Nous reprenons un certain nombre de mots que vous avez employés dans cette correspondance:

“Pression- harcèlement de Monsieur . . . - harcèlement de M. . . rétrogradation- stratégie machiste et réductrice- volonté de notre part de démission forcée- harcèlement conçu comme un projet- manipulation- situation ubuesque, humiliante et vexatoire!”

Nous ajoutons bien sûr la dénaturation, point par point, des situations, aussi bien dans vos rapports avec Monsieur . . . qu'avec Monsieur

Nous écrivions au dernier paragraphe de notre lettre du 30 janvier 2009:

“Le dernier paragraphe de votre courrier ne laisse hélas aucun doute sur notre volonté et vos décisions déjà prises.

Vous souhaitez pour des raisons qui cous concernent, partir de la . . . et vous voulez que l'entreprise en porte la responsabilité”.

Votre courrier du 10 février 2009 ne pouvait que nous conforter dans cette analyse

La violence de vos propos, les mensonges renouvelés, le termes provocateurs employés,

ne sont pas admissibles.

Vous êtes cadre. A ce titre et comme tout salarié, vous disposez d'un droit d'expression et vous pouvez faire connaître vos désaccords, discuter, négocier, etc.

Par contre, tenir des propos outranciers, provocateurs, malveillants, à la limite de la qualification pénale, ne fait pas partie du droit d'expression normal d'un cadre et peuvent être qualifiés de fautes graves.

Nous avons pris conscience d'une confirmation de votre part qu'il n'y avait plus de relation possible entre nous.

C'est dans ce cadre toujours avec beaucoup de patience, que nous vous avons reçue avant de vous répondre, mais vous ne semblez pas mesurer à ce titre la bonne volonté de l'entreprise.

Le lundi 16 février 2009, nous avons examiné ensemble effectivement l'éventualité d'une rupture conventionnelle qui est une solution, nous vous le rappelons, qui a fait l'objet d'un consensus des partenaires sociaux puis a été reprise par la Loi, donc parfaitement légale

A ce titre, vous écrivez d'ailleurs que cette solution n'était pas envisageable car l'indemnité proposée aurait été inférieure à vos droits que vous évaluez à 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté.

Votre explication est incompréhensible. Vous avez trois ans d'ancienneté et nous vous avons proposé un mois d'indemnité, soit une indemnité supérieure à la loi.

Lors de cet entretien du 16 février 2009 où une fois de plus nous avons tenté d'être parfaitement loyal et transparent à votre égard, malgré votre courrier du 10 février 2009, vous nous avez fait savoir que vous ne seriez pas opposée mais que la somme ne suffirait pas.

A la question de Monsieur [redacted] de savoir quelle somme vous conviendrait, vous avez répondu " 10 mois minimum "

Il s'agit donc d'une nouvelle confirmation de ce que nous avons écrit à la fin de notre courrier du 30 janvier 2009 et que nous venons de reprendre ci-dessus quant à votre volonté de rupture mais avec 10 mois de salaire.

Votre courrier du 17 février 2009 ajoute des éléments gravement fautifs à votre dossier.

Vous osez écrire que votre arrêt maladie et votre mi-temps thérapeutique seraient à l'origine de la situation!

Sur ce point, le directeur signataire du présent courrier vous répond qu'il est particulièrement choqué par cet écrit.

J'ai effectivement personnellement veillé pendant tout votre arrêt maladie et votre mi-temps thérapeutique à tout faire pour vous faciliter votre retour et votre travail à mi-temps thérapeutique.

Je vous l'avais expliqué clairement sur notre courrier du 30 janvier 2009.

Dans ces conditions, votre accusation concernant des décisions qui auraient été prises à cause de votre état de santé est insupportable.

Nous constatons également toujours par votre courrier du 17 février 2009 que vous mettez maintenant à l'ordre du jour un débat relatif à du temps de travail, point qui n'avait jamais été évoqué précédemment.

En outre, vos propos sont parfaitement contradictoires puisque vous prétendez successivement que vous étiez submergée de travail et que nous aurions vidé votre poste de sa substance!

Lors de l'entretien préalable du 4 mars 2009, nous vous avons proposé une discussion sur tous ces éléments.

Vous avez répondu que ce n'était pas nécessaire car vous étiez en désaccord sur tout.

Nous vous avons rappelé que l'entretien préalable avait pour but de permettre un échange, une discussion, d'écouter les arguments des uns et des autres avant toute décision.

Vous avez confirmé votre position, ne souhaitant pas échanger point par point.

L'entretien préalable s'est terminé ainsi.

Après réflexion, nous considérons votre comportement et vos écrits rappelés ci-dessus comme constitutifs d'une faute grave.

Nous vous notifions votre licenciement pour faute grave"

Aux termes de l'article L 1235-1 du code du travail, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des griefs invoqués et de former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, le doute profitant au salarié. Toutefois, la charge de la preuve de la gravité de la faute privative des indemnités de préavis et de licenciement incombe à l'employeur et tel est le cas d'espèce. La Cour rappelle que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Mme _____ soutient tout d'abord que son licenciement est nul dans la mesure où son employeur avait pris la décision de la licencier avant même l'entretien préalable et les premiers juges, au motif que la salariée n'apparaissait plus dans l'organigramme de la société, ont estimé nul le licenciement de cette salariée. Au vu des pièces versées aux débats, la Cour ne suit pas ce raisonnement considérant que le licenciement de Mme _____ a été pris après une procédure complète et régulière de licenciement, même s'il est vrai que les parties avaient préalablement échangé sur l'évolution du poste de la salariée et sur une éventuelle rupture amiable.

A la lecture de la lettre de licenciement, en grande partie consacrée à résumer les échanges de courrier entre les parties, la teneur de l'entretien au cours duquel a été envisagé une rupture conventionnelle et la teneur de l'entretien préalable au licenciement, la Cour peine à trouver les griefs qualifiés de faute grave que la reproche à sa salariée. En fait, la société ; reproche simplement à Mme l'avoir tenu dans ses courriers des 10 et 17 février 2009 des propos diffamatoires et excessifs qui dépassent la liberté d'expression de tout salarié dans l'entreprise.

Or, comme les premiers juges, la Cour considère qu'aucune faute grave ne peut être retenue à l'encontre de Mme . en ce que

- la salariée n'a nullement abusé de son droit d'expression, se contentant d'écrire à son employeur en des termes corrects, de ce qu'elle ressentait comme du harcèlement ou de la discrimination, un salarié ne pouvant être licencié pour avoir dénoncé de tels faits à son employeur,
- la salariée n'a jamais dénigré l'entreprise auprès de tiers et/ou autres salariés.

En tout état de cause, il convient donc de confirmer la décision des premiers juges qui ont estimé, de toute façon, le licenciement de Mme sans cause réelle et sérieuse.

Toutefois, Mme veut voir juger, comme l'a fait le Conseil des Prud'Hommes que son licenciement est nul pour avoir fait l'objet de harcèlement moral et de discrimination en raison de son état de santé, s'appuyant pour ce faire sur l'intervention du Défenseur des Droits.

Aux termes de l'article L1152-1 du code du travail, 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.

Selon les dispositions de l'article L 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé.

Lorsqu'un salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ou d'une discrimination, il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement mais sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, Mme estime avoir été victime de harcèlement et de discrimination de la part de son employeur dès son retour de maladie le 31 mars 2008

- elle a subi une tentative de rétrogradation dans son poste de travail qui l'a conduite à un nouvel arrêt maladie le 2 novembre 2008, puis son poste a été attribué à une autre personne dès le 3 novembre 2008
- elle s'est vue confier à son retour d'arrêt maladie en décembre 2008 des tâches qui ne correspondaient pas à ses fonctions
- elle a subi un véritable processus de mise à l'écart, ne disposant plus des outils nécessaires à l'exécution de son travail et étant écartée de la vie de l'entreprise.

Il n'est pas contesté qu'à la reprise de son travail en mi-temps thérapeutique, Mme a repris son ancien poste, mais la Cour constate qu'alors même que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de

protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise et alors même que la société affirme que le retour de Mme a été accueilli avec soulagement par M. son supérieur hiérarchique et par les deux assistantes commerciales, Mmes et , qui avaient du pallier à l'absence de Mme et que M. a pris soin de *Mélanie, de son poste, de sa fonction, ses missions, sa maladie*, aucune diligence n'a été faite par l'employeur pour adapter le poste de sa salariée à son état de santé (pas de demande auprès du médecin du travail, pas de saisine du CHSCT de l'entreprise, pas d'organisation écrite de ce mi-temps). Il n'est donc pas étonnant que le retour de la salariée dans l'entreprise, après six mois d'absence et qui plus est sur un mi-temps thérapeutique de cadre, ait pu poser, quelques problèmes d'adaptation pour tous, Mme au premier plan.

Il n'est pas non plus contesté que la société , en octobre 2008, a proposé à Mme , en l'inscrivant dans *une solution de reclassement n'affectant en rien votre position juridique*, et ce afin de pallier aux difficultés rencontrées (*dysfonctionnements commerciaux et d'organisation importants*) et de vous laisser encore un peu de temps pour revenir à un état de santé vous permettant de reprendre votre poste initial.

Là encore, l'employeur n'a procédé à aucune consultation des autorités compétentes (médecine du travail, CHSCT) pour une modification qu'il inscrit dans un "reclassement". A l'examen de la nouvelle affectation qui était proposée à la salariée, la Cour ne peut que constater que ce poste n'était pas un poste d'acheteuse DPH (dont les fonctions telles que précisées dans son contrat de travail sont les suivantes *gestion du personnel affecté à votre service: direction, coordination et management des tâches et missions, réception des offres fournisseurs et commandes, analyse et gestion du stock et des DLV, bonne rotation de produits entreposés, relations avec les adhérents de notre centrale et les interlocuteurs avec lesquels vous serez en contact, optimisation des prix et conditions d'achat*) poste défini par la convention collective applicable comme un poste de cadre niveau VII *Participe à l'élaboration d'une politique d'achat et de choix de fournisseurs. Négocie un marché de fourniture pour toutes les conditions d'achat*, mais un poste d'approvisionneur au sein du GT surgelés/frais qui, selon la convention collective applicable se définit lui comme un cadre de niveau V *A partir de directives et des règles fixées pour élaborer et suivre des commandes, assure en quantité, en délai et en coût l'approvisionnement d'un ensemble d'établissements en produits dont il est chargé.*

Cette proposition a donc été justement vécue par la salariée comme une rétrogradation voire comme un harcèlement d'autant que le courrier de l'employeur du 28 octobre 2008 qui fait suite au refus écrit de la salariée se termine ainsi *Si vous maintenez votre refus et que nous n'avons pas d'autre possibilité de reclassement, nous serions obligé d'envisager, avec regrets, une éventuelle rupture de votre contrat de travail*

et d'ailleurs dès le 2 novembre 2008, Mme a fait l'objet d'un nouvel arrêt de travail en raison de la dégradation de son état de santé.

A son retour de ce nouvel arrêt maladie le 1er décembre 2008, date à laquelle le médecin du travail a déclaré Mme apte à la reprise à temps complet *sous réserve d'éviter le port des charges lourdes et encombrantes et la marche prolongée*, loin de retrouver son poste de travail comme la société le lui avait assuré dès qu'elle reviendrait à temps complet, Mme a constaté qu'une autre salariée, Mme y avait été affectée dès le 3 novembre 2008 alors qu'aucun élément médical ne justifie que Mme n'ait pu retrouver son poste de travail initial.

La société soutient que le nouveau poste de travail de Mme correspond à ses fonctions d'acheteuse, mais au sein d'un nouvel ensemble PGC (Produits Grande Consommation) qui regroupait trois départements jusque là indépendants sous la direction de M. avec des missions bien définies telles que *construction de schéma d'analyse de feuilles déficientes, de suivi de lancement, de mise en place de reporting et d'analyse des performances et rotation des stocks*. Peu importe que Mme ait conservé son niveau de qualification et sa rémunération dans la mesure où il n'est nullement précisé clairement dans la définition de son poste qu'elle conservait ses fonctions d'acheteuse, sachant que par ailleurs toutes les fonctions d'encadrement et de gestion du personnel caractéristiques de ses responsabilités antérieures lui ont été supprimées.

De plus, il est établi à la lecture des pièces versées aux débats qu'un véritable processus de mise à l'écart de Mme s'est mis en place dès sa reprise le 5 décembre 2008:

- changement de bureau,
 - accès limité aux fichiers informatiques
 - absence de copie de mails importants
 - absence de rattachement à un des groupes commerciaux de l'entreprise (une ligne étant spécialement créée pour la salariée, sans aucune dénomination)
- cette situation étant parfaitement résumée par un mail de bonne année d'une autre salariée Mme

Ce n'est pas facile d'aller te parler mais je sens que la situation dans laquelle tu es actuellement dans ton bureau n'est pas très saine.

L'essentiel est que tu ailles mieux et j'espère sincèrement que tout s'arrangera pour toi en 2009. Je te souhaite de tout coeur une très bonne santé et du mieux dans ton boulot.

C'est malheureux, mais dans cette Société, autant on peut être courtois mais aussi très vite rejeté.

En conclusion de cette analyse, la Cour, comme les premiers juges, estime que le licenciement de Mme doit être déclaré nul comme la conséquence de faits de discrimination en raison de l'état de santé de la salariée ainsi que de faits de harcèlement.

Les premiers juges ont accordé à Mme le paiement de salaire de la période de mise à pied et les indemnités de rupture suivants:

- 1667,71€ brut au titre de la mise à pied de 15 jours, outre les congés payés afférents
- 10.006,26€ brut au titre du préavis (3 mois de salaire) outre 1000€ brut de congés payés
- 2437,92€ net au titre de l'indemnité de licenciement

Cette décision sera confirmée en ce qui concerne les indemnités de rupture mais elle sera infirmée concernant le rappel de salaire sur mise à pied conservatoire, porté à la somme de 2308,78€ au titre des rappels de salaire sur mise à pied conservatoire outre les congés payés afférents, la Cour faisant siens les calculs de Mme qui ne sont même pas subsidiairement critiqués par la société.

La Cour confirme également par adoption de motifs la condamnation de l'employeur à régler à son ancienne salariée la somme de 667,95€ au titre du DIF.

Eu égard à l'ancienneté de Mme [redacted] dans l'entreprise (près de 4 ans) et du préjudice tel que justifié par elle, la Cour estime devoir fixer à la somme de 30.000€ les dommages et intérêts pour licenciement illicite outre la somme de 15.000€ en réparation du préjudice subi par la salariée du fait du comportement discriminant et harcelant de l'employeur.

Enfin, la Cour confirme la décision des premiers juges qui ont rejeté la demande de Mme [redacted] de dommages et intérêts complémentaires concernant en la prise en charge par l'employeur des contributions sociales, notamment la CSG.

Conformément aux articles L 1235-4 et L 1235-5 du Code du travail, la Cour ordonne le remboursement par l'employeur aux organismes sociaux concernés des indemnités de chômage qui ont dû être exposées pour le compte de Mme [redacted] à concurrence de six mois

*** Sur les autres demandes**

La Cour ordonne la remise de divers documents administratifs (bulletins de salaires rectifiés, attestation POLE EMPLOI et certificat de travail) conforme à cette décision mais sans astreinte.

L'équité et les circonstances de la cause commandent de faire application de l'article 700 du code de procédure civile au bénéfice de Mme [redacted] qui se verra allouer la somme de 2000€ à ce titre.

La société [redacted] sera condamnée aux dépens de la procédure.

PAR CES MOTIFS **LA COUR**

REFORME PARTIELLEMENT le jugement déféré en ce qu'il a condamné la société [redacted] à verser à Mme [redacted] les sommes suivantes
 - 1667,71€ brut au titre de la mise à pied de 15 jours, outre les congés payés afférents
 - 20.000€ de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - 12.500€ à titre de dommages et intérêts en application de l'article 1382 du code civil

et statuant de nouveau

CONDAMNE la société [redacted] à verser à Mme [redacted] les sommes suivantes
 - 2308,78€ au titre des rappels de salaire sur mise à pied conservatoire outre les congés payés afférents
 - 30.000€ de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- 15.000€ à titre de dommages et intérêts en application de l'article 1382 du code civil

CONFIRME le jugement pour le surplus de ses dispositions

y ajoutant

ORDONNE la remise de divers documents administratifs (bulletins de salaires rectifiés, attestation POLE EMPLOI et certificat de travail) conforme à cette décision mais sans astreinte

ORDONNE le remboursement par l'employeur aux organismes sociaux concernés des indemnités de chômage qui ont dû être exposées pour le compte de Mme à concurrence de six mois

DIT QUE conformément aux dispositions de l'article R 1235-2 du code du travail, le Greffe transmettra copie de la présente décision à la Direction Générale de Pôle Emploi TSA 32001- 75987 Paris Cedex 20

CONDAMNE la société ; à verser à Mme la somme de 2500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile

CONDAMNE la société aux dépens de la procédure d'appel

Signé par Monsieur Jean-Paul ROUX, Président, et par Florence Chanvrit adjoint administratif faisant fonction de greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

F.CHANVRIT

Jean-Paul ROUX