

**COUR D'APPEL  
DE  
VERSAILLES**

Extrait des minutes de Greffe  
de la Cour d'Appel de Versailles

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LE SEIZE OCTOBRE DEUX MILLE TREIZE,  
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

**Madame**

15ème chambre

**ARRET N° 689**

contradictoire

DU 16 OCTOBRE 2013

R.G. N° 12/02333

AFFAIRE :

C/  
SA

**LE DÉFENSEUR DES  
DROITS**

Décision déferée à la cour :  
Jugement rendu(e) le 19  
Avril 2012 par le Conseil  
de Prud'hommes de  
NANTERRE  
Section : Encadrement  
N° RG : 09/04088

Copies exécutoires délivrées à :

Me Olivier GAUCLERE  
Me Nicolas BILLON  
Me Camille BERLAN

Copies certifiées conformes  
délivrées à :

SA

**LE DEFENSEUR DES  
DROITS**

le :

comparante en personne, assistée de Me Olivier GAUCLERE de la SELARL  
GAUCLERE Avocats, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C0074

*APPELANTE*

\*\*\*\*\*

SA

représentée par Me Nicolas BILLON de la SELARL SIMON ASSOCIES,  
avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0411

*INTIMÉE*

\*\*\*\*\*

**LE DÉFENSEUR DES DROITS**

7 rue Saint-Florentin  
75409 PARIS CEDEX 09  
représentée par Me Camille BERLAN, avocat au barreau de PARIS, vestiaire  
: R222

*PARTIE INTERVENANTE*

**Composition de la cour :**

L'affaire a été débattue le 02 Septembre 2013, en audience publique, devant la  
cour composé(e) de :

Madame Patricia RICHET, Présidente,  
Monsieur François LEPLAT, Conseiller,  
Madame Nathalie BOUTARD, Vice-Président placé,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Monsieur Mohamed EL GOUZI

## FAITS ET DEMANDES DES PARTIES

Mme [redacted] a été engagée par la société [redacted] (aux droits de laquelle est venue la SA [redacted]) selon contrat à durée indéterminée à temps plein du 22 août 2005 en qualité de Coordinatrice Senior Zone Amérique Latine et Espagne, catégorie 3, niveau 4 de l'avenant n° 15 de la convention collective de la publicité, statut cadre moyennant une rémunération brute annuelle fixe de 60 000 € outre une partie variable. Mme [redacted] a été affectée à la gestion du client [redacted].

Dans le cadre d'une procédure pour licenciement économique, Mme [redacted] a accepté d'être reclassée à compter du 19 mars 2007 au poste de Directrice de Clientèle International au sein de la Division Coordination International. A l'issue d'une période probatoire qu'elle avait sollicitée, la salariée a été nommée définitivement à ce poste à compter du 1<sup>er</sup> juin 2007, moyennant une augmentation de sa rémunération mensuelle fixe portée à 5 250 € bruts.

L'employeur a donné en septembre 2007 une réponse favorable à la demande de Mme [redacted] de suivre une formation professionnelle continue "Executive MBA HEC" dispensée du 11 septembre 2007 au 30 mars 2009 à raison d'un jour par semaine, destinée à lui permettre d'acquérir les compétences de Directeur Général.

Mme [redacted] a annoncé à l'employeur son état de grossesse le 30 mai 2008. En arrêt maladie à compter du 4 septembre 2008, son absence s'est prolongée par un congé de maternité qui a pris fin le 4 mai 2009.

A son retour, son supérieur hiérarchique M. [redacted], Directeur Général Coordination International, l'a informée de la réorganisation intervenue pendant son absence au sein de la Division Coordination International, qu'elle a contestée par courriel du lendemain, considérant que ses nouvelles fonctions correspondaient à une régression. Après s'en être expliqué par mail du 6 mai et suite à une nouvelle réunion entre eux, M. [redacted] a formalisé par courriel du 27 mai 2009 la nouvelle organisation mise en place, de laquelle il ressortait que Mme [redacted] se voyait retirer 4 marchés (Espagne, Italie, Allemagne, France) et affectée aux études transversales de marchés ainsi qu'au suivi de pays secondaires (Benelux et pays de l'Europe de l'Est) avec néanmoins maintien du marché de la Grande Bretagne.

Placée en arrêt maladie du 16 au 18 septembre 2009 puis d'une manière continue à compter du 29 septembre 2009, Mme [redacted] a accepté par courrier du 17 novembre 2009 le transfert de son contrat de travail à la société [redacted], devenu effectif le 20 novembre. Ce transfert, comme celui de l'ensemble du personnel dédié au budget communication de [redacted], est intervenu dans le cadre d'une réorganisation faisant suite à la demande de ce client de centraliser la gestion de son budget au sein de l'agence filiale du groupe [redacted] et au sujet de laquelle les comités d'entreprise des sociétés [redacted] et [redacted] avaient émis un avis favorable.

Convoquée le 16 juin 2010 à un entretien préalable à éventuel licenciement fixé au 28 juin 2010 auquel elle n'a pu se rendre en raison de son état de santé, Mme [redacted] a été informée par courrier de l'employeur en date du 1<sup>er</sup> juillet 2010 des points qu'il avait compté aborder avec elle lors de cet entretien et lui demandant de lui faire parvenir ses observations avant le 12 juillet 2010.

Mme [redacted] a répondu par courrier du 8 juillet 2010 et précisé que son état de santé ne lui laissait en aucun cas espérer une reprise du travail à court terme.

Elle a été licenciée le 19 juillet 2010 pour cause réelle et sérieuse avec dispense d'exécution de son préavis, ce licenciement faisant l'objet d'une procédure distincte.

Mme [redacted] avait saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre le 19 novembre 2009 d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail et en condamnation de la société [redacted] à lui payer l'indemnité conventionnelle de licenciement ainsi que les sommes de 94 500 € brut d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Suite au transfert de son contrat de travail, Mme [redacted] a modifié ses demandes et sollicité la condamnation de la société [redacted] à lui régler les sommes de 94 500 € de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail et 3 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 19 avril 2012, le conseil de prud'hommes a débouté Mme de l'ensemble de ses demandes, la société venant aux droits de la société de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile et mis les dépens à la charge de la salariée.

Ayant régulièrement interjeté appel de cette décision, Mme demande à la cour de l'infirmier et de

- dire et juger que la société est fautive pour avoir modifié son contrat de travail sans son contentement,
- dire et juger que la société s'est livrée à son égard à des comportements caractérisant une discrimination liée au sexe et à l'état de grossesse,
- dire et juger que la société s'est livrée à son égard à un comportement relevant du harcèlement moral,
- dire et juger que si la société l'a sanctionnée par une redistribution de ses fonctions s'assimilant à une rétrogradation, elle n'a pas respecté la procédure de sanction du code du travail,
- dire et juger que de manière générale, la société a manqué à son obligation d'exécuter loyalement et de bonne foi le contrat de travail,
- condamner en conséquence la société à lui régler la somme de 94 500 € à titre de dommages et intérêts outre celle de 6 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société venant aux droits de la société demande à la cour,

- à titre principal de constater que les prétendues fautes qui lui sont imputées par Mme ne sont pas fondées et de constater l'absence de préjudice de cette dernière et, en conséquence, de confirmer en toutes ses dispositions le jugement entrepris et de débouter Mme de l'ensemble de ses demandes,
- à titre subsidiaire, de constater que Mme ne démontre pas l'existence et l'étendue des prétendus préjudices qu'elle invoque et, en conséquence, de limiter son éventuelle condamnation à une somme symbolique,
- en tout état de cause, de condamner Mme à lui payer la somme de 4 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Saisi par Mme le Défenseur des Droits a formulé des observations écrites tendant à voir constater que la salariée a fait l'objet d'une discrimination en raison de son sexe et/ou état de grossesse et que l'employeur n'apporte pas la preuve qui lui incombe que sa décision de modifier les fonctions et attributions de sa salariée à son retour de congé maternité était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour se réfère expressément, pour plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, aux écritures qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

## SUR CE

Sur la modification du contrat de travail sans consentement de la salariée, concernant ses fonctions:  
Au soutien de sa demande, Mme allègue que l'employeur a modifié son contrat de travail

- par la modification de l'étendue territoriale de ses fonctions, étant passée, lors de son retour de congé maternité, d'une attribution initiale monde entier ( hors USA et Canada ) à un territoire ne comportant que la Grande Bretagne, l'Italie, l'Espagne, l'Allemagne et des pays mineurs en termes de budget, représentant 18% de son attribution antérieure, cette nouvelle étendue territoriale correspondant en réalité au périmètre du chef de groupe anciennement sous sa responsabilité, Mme
- par la modification du contenu de ses fonctions, n'exerçant plus que des tâches subalternes confiées à des débutants;
- par le retrait de l'équipe qu'elle dirigeait, ne travaillant plus qu'en "électron libre" aidée d'une assistante à mi-temps alors qu'elle avait auparavant l'ascendant sur une équipe de 3 ou 4 chefs de groupe, cadres;
- par la réduction radicale du budget géré.

La cour relève qu'en réalité les modifications dont Mme [redacted] se plaint sont des modifications, non des éléments essentiels de son contrat de travail, mais des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

En effet, outre que Mme [redacted] a conservé son statut, sa classification, sa qualification et sa rémunération, il y a lieu de relever, que son absence d'une durée relativement longue de 8 mois et que la plainte émise en février 2009 par le client [redacted] à l'égard des difficultés relationnelles rencontrées avec la salariée et qui a sollicité une répartition différente des suivis de projets, ont nécessairement conduit l'employeur à réorganiser le service et à attribuer différemment les marchés. Par ailleurs, et alors que la répartition des marchés n'était pas contractualisée, M. [redacted] supérieur hiérarchique de Mme [redacted] a pris le soin de lui expliquer lors d'un entretien le 5 mai 2009, la réorganisation à laquelle il avait procédé. De même, suite aux réclamations de Mme [redacted] il a accepté le 27 mai 2009 de lui attribuer, en sus des marchés concernant 14 pays, l'un des marchés majeurs du G5, en l'espèce celui de la Grande Bretagne.

Il n'est pas davantage établi que l'aménagement de ses fonctions en résultant, en l'espèce l'attribution des études transversales de concurrence, ait abouti à une dénaturation de son emploi et que les tâches qu'elle avait à accomplir à son retour n'aient pas correspondu à sa qualification. A cet égard, il convient de rappeler que la grille des classifications professionnelles prévue à l'annexe II de la convention collective de la publicité précise bien que le directeur de clientèle, entre autres, "assure les analyses et le suivi de la concurrence", Mme [redacted] étant par ailleurs dans l'incapacité de prouver que sa mission de réalisation d'études transversales de concurrence n'était pas inhérente à sa fonction de directrice de clientèle ni qu'une telle mission relève de la compétence d'un simple débutant. De surcroît, les divers documents intitulés "description de fonction Directeur de clientèle" et "description de fonction Chef de publicité" publiés par l'observatoire des métiers de la publicité, "définition de poste du Directeur de clientèle afférente aux agences média", "définition de poste de Directeur de clientèle afférente aux agences de publicité" et "définition du chef de publicité afférente aux agences de publicités" de provenance inconnue, qu'elle produit au soutien de ses prétentions, sont totalement inopérants à justifier de ses allégations.

Mme [redacted] ne démontre pas davantage ni ne justifie par des pièces probantes qu'elle avait, préalablement à son absence, un rôle de direction d'une équipe de cadres.

S'agissant du budget qu'elle avait à gérer, l'historique d'évolution des honoraires [redacted] qu'elle verse aux débats n'est pas pertinent, s'agissant précisément d'honoraires dont on ignore comment ils sont calculés et non de budgets et étant rappelé, en tout état de cause, que le montant des budgets publicités à gérer n'était pas contractualisé.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a débouté la salariée de ce chef de demande.

#### Sur la modification du contrat de travail sans le consentement de la salariée quant à la dualité de Directrices de Clientèle International:

L'argumentation de Mme [redacted] consistant à alléguer que c'est de mauvaise foi que la société prétend avoir toujours employé deux Directrices de Clientèle International pour le client [redacted] s'agissant d'une fiction qui n'est devenue réalité que très brièvement durant 5 mois, est inopérante.

En effet, les pièces versées aux débats établissent que contrairement aux assertions de Mme [redacted] et à l'exception d'une brève période temporaire du 1<sup>er</sup> décembre 2007 au 3 septembre 2008, celle-ci n'exerçait pas seule les fonctions de Directrice de Clientèle International au sein de [redacted] l'employeur justifiant avoir également et concomitamment engagé Mme [redacted] celle-ci ayant été remplacée par Mme [redacted] du 3 juillet au 30 novembre 2007 et Mme [redacted] ayant été remplacée par Mme [redacted] à compter du 15 septembre 2008.

De surcroît, au vu de son courriel adressé à M. [redacted] le 10 juillet 2008, par lequel elle a approuvé le futur recrutement de Mme [redacted] qu'elle a dépeint comme très travailleuse et rigoureuse, ce qui serait vraiment un atout pour eux, Mme [redacted] ne pouvait ignorer le principe de la co-existence et de la nécessité de deux Directrices de Clientèle International au sein de la Division [redacted]

De même contrairement à ses assertions, elle n'a pas été purement et simplement remplacée par Mme [redacted] durant son congé de maternité. Outre le fait qu'en tout état de cause, il appartient à l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction de prendre toute mesure concernant l'organisation [redacted]

de son entreprise aux fins de pallier les conséquences de l'absence prolongée d'une salariée, il y a lieu de relever que durant l'absence de Mme [redacted], ainsi qu'il résulte des pièces versées aux débats, ses fonctions ont été redistribuées temporairement à Mme [redacted] et à M. [redacted].

De surcroît, dans son courriel précité du 10 juillet, par lequel elle indique: " J'ai su que tu envisageais de recruter pour remplacer [redacted] (...)" . Mme [redacted] admet que Mme [redacted]

ne la remplace pas mais remplace Mme [redacted]

De même, c'est tout aussi vainement que la salariée prétend que l'inexistence institutionnelle de deux Directrices Clientèle International résulterait de l'absence de son remplacement à compter de septembre 2009, dès lors qu'en réalité, l'employeur justifie de l'embauche de M. [redacted] le 1<sup>er</sup> septembre 2010 après des remplacements temporaires par Mmes [redacted] et [redacted] en janvier et avril 2010.

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a débouté Mme [redacted] de ce chef de demande.

#### Sur la discrimination liée au sexe et à l'état de grossesse:

Au soutien de cette demande, Mme [redacted] allègue l'embauche d'une nouvelle Directrice Clientèle Internationale 15 jours après son départ en congé maternité, la dégradation de ses fonctions dès le lendemain de son retour de congé maternité avec, en sus, l'imputation d'un mécontentement imaginaire du client [redacted] et l'absence de perception de prime en 2008.

Or comme rappelé ci-dessus, l'employeur a démontré l'existence ancienne de la présence de deux Directrices Clientèle International et la nécessité de recruter une seconde personne chargée de ces fonctions et ainsi établi que ce recrutement était justifié par des éléments objectifs à toute discrimination.

Comme rappelé également ci-dessus, Mme [redacted] ne justifie aucunement d'une rétrogradation de ses fonctions, la réorganisation du service étant justifiée par des éléments objectifs à toute discrimination et la salariée ayant retrouvé un poste équivalent à celui qu'elle occupait antérieurement ainsi que les fonctions y afférentes.

Quant au mécontentement du client [redacted] il ne saurait être qualifié d'imaginaire dès lors que l'employeur produit aux débats un courriel adressé le 27 mai 2013 à M. [redacted] par M. [redacted] par lequel celui-ci indique: " je confirme t'avoir fait part avant mon départ pour la Chine , en février 2009, des problèmes que nous rencontrons au Marketing International avec [redacted] ; mon équipe Publicité m'avait fait part à plusieurs reprises de difficultés relationnelles avec cette collaboratrice de l'agence en charge de nos projets. C'est pourquoi je t'avais demandé de regarder à l'époque si tu pouvais remédier à cette situation en répartissant différemment les suivis de projets au sein de ton équipe. "

S'agissant de la prime, Mme [redacted] qui se borne à affirmer ne pas avoir reçu de prime en 2008 alors que la qualité de son travail était reconnue par le client et qu'elle a touché une prime en 2007 dans des conditions identiques alors qu'elle n'avait rejoint l'équipe qu'en cours d'année, ne développe pas ce point ni ne vise une quelconque pièce justificative de ses assertions. Cet argument est donc totalement dépourvu de pertinence quant à une éventuelle discrimination.

Enfin il convient de relever que la note d'observations du Défenseur des Droits invoquée comme pièce justificative par Mme [redacted] ne saurait, comme elle le prétend, valoir preuve de l'existence d'une quelconque discrimination de la part de l'employeur, lesdites observations reposant sur un postulat factuel erroné de l'absence d'information donnée par [redacted] à Mme [redacted] du recrutement de Mme [redacted] à un même poste que le sien, le Défenseur des Droits n'ayant à cet égard fait que reprendre les assertions de la salariée sans procéder à l'analyse des pièces versées aux débats par l'employeur.

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a estimé que Mme [redacted] n'avait pas fait l'objet de discrimination.

#### Sur le harcèlement moral:

Au soutien de sa demande, elle allègue:

- la modification du contenu de ses fonctions:

Cet argument ne peut qu'être rejeté au vu des développements ci-dessus au premier paragraphe des motifs du présent arrêt.

- des comportements quotidiens portant atteinte à sa dignité, ayant consisté, de la part de son supérieur hiérarchique M. , à ne pas lui adresser la parole pendant des jours, à ne pas admettre sa présence sauf lorsqu'il s'agissait de lui adresser des reproches infondés, à lui donner des instructions contradictoires et à lui demander fréquemment d'accomplir des travaux dont lui-même ou la société n'avait aucun usage:

Cet argument est totalement infondé dès lors que Mme procède par voie d'affirmation sans produire une quelconque pièce les corroborant, le seul courriel de M. du 10 juillet 2008 lui indiquant ne pas avoir trouvé en "partage" ce qu'il lui avait demandé de faire ne constituant pas un reproche infondé mais résultant, au vu de la réponse de Mme d'une mauvaise recherche informatique par son supérieur.

- des reproches infondés, utilisés de surcroît pour justifier la modification du contrat de travail, en l'espèce la prétendue plainte du client

Comme exposé précédemment, cette plainte ne constitue pas une fiction imaginée par pour justifier a posteriori le réaménagement des fonctions de la salariée s'apparentant selon elle à une rétrogradation, la plainte étant réelle sauf à ce que la salariée démontre que le courriel de M. serait un faux réalisé pour les besoins de la cause.

De plus, la circonstance que Mme , salariée de ait indiqué à Mme par courriel du 7 mai 2009 ne pas avoir eu l'écho d'un quelconque dysfonctionnement avec le client , est insuffisant à établir l'absence de réclamation dudit client, étant par ailleurs relevé que rien dans la procédure ne permet d'établir que Mme devait obligatoirement être informée de ce problème.

Si Mme a perçu en janvier 2008 une prime soit disant de performance de 5 000 €, il convient de noter que cette prime exceptionnelle se rapporte à l'exercice 2007 ainsi qu'il résulte du bulletin de paie produit, de telle sorte qu'il ne peut en être tiré aucune conséquence quant aux relations de Mme avec le client .

Par ailleurs, la circonstance que Mme ait fait l'objet d'une bonne évaluation personnelle le 25 juin 2006 dans le cadre du processus Prométhée 360 est sans incidence dès lors que cette évaluation n'est pas réalisée par l'employeur mais par l'organisme et concerne 417 participants.

- la proposition de transfert de son contrat de travail assortie de menaces de licenciement formulées par courriers des 16 octobre et 6 novembre 2009:

Dans son courrier du 16 octobre 2009, après avoir rappelé le projet de réorganisation soumis aux comités d'entreprise de l' et conduisant à un transfert du contrat de travail au sein de la société l'employeur a indiqué: "(...) En cas de refus de votre part d'accepter la modification proposée, nous serons vraisemblablement contraints d'en tirer toutes les conséquences qui s'imposent. (...)".

Dans le courrier du 6 novembre 2009, après avoir rappelé à Mme les éléments ayant conduit au projet de réorganisation en cause, l'employeur a indiqué: "(...) Dans l'hypothèse d'un éventuel refus de votre part, nous serons contraints, conformément aux dispositions légales et à la jurisprudence y afférente, soit de renoncer au transfert envisagé, soit de procéder à votre licenciement pour motif économique, celui-ci n'étant nullement envisagé à ce stade de la procédure. (...)".

Contrairement à ce qu'allègue Mme ces mentions ne sont pas l'expression de menaces mais la simple information donnée à la salariée des conséquences légales possibles de sa décision en cas de refus d'accepter le transfert de son contrat de travail à la société

Par ailleurs, les diverses pièces médicales qu'elle produit au soutien de sa demande, en l'espèce une ordonnance du médecin du travail datée du 3 juin 2009 lui prescrivant du Lexomil, les ordonnances de son médecin traitant des 29 septembre, 26 octobre, 27 novembre 2009, 2 février et 10 juin 2010 lui prescrivant du Seroplex et du Stilnox, les avis d'arrêt de travail et de prolongation des 29 septembre, 27 octobre, 28 novembre 2009 et 2 janvier, 3 février, 8 mars, 9 avril et 10 juin 2010

faisant état de "dépression réactionnelle" et mentionnant pour certains "stress au travail", "harcèlement au travail" sont insuffisants à établir une présomption de harcèlement moral, la prescription de médicaments n'étant pas une preuve de harcèlement et le praticien n'ayant rien constaté lui-même et n'ayant fait que retranscrire les doléances de sa patiente.

Par ailleurs et comme précisé ci-dessus, les observations du Défenseur des Droits à cet égard, ne reposent que sur les allégations de Mme [redacted] au mépris d'une analyse juridique des éléments de la procédure, produits par les deux parties.

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce que les premiers juges ont estimé que les faits dénoncés par Mme [redacted] n'étaient pas constitutifs de harcèlement.

Sur le non respect de la procédure de sanction du code du travail concernant la modification du contrat de travail:

Mme [redacted] allègue à l'appui de cette demande des messages internes desquels il résulte que [redacted] a entendu la sanctionner. En réalité, elle n'argumente que sur un seul courriel qui lui a été adressé le 6 mai 2009 par M. [redacted], suite à leur entretien de la veille et au courriel que lui avait ensuite envoyé la salariée le même jour pour contester la réorganisation du service.

Elle reproche plus précisément à M. [redacted] d'avoir, avec cynisme, écrit que "*(...) Pendant ton absence, je n'ai donc pas juste procédé à la réorganisation du travail au sein de l'équipe comme tu le dis, mais j'ai été dans l'obligation de redistribuer les tâches pour deux raisons principales:*  
*1. Ton absence prolongée....*  
*2....la DOIC s'est non seulement plaint de ton comportement comme je te l'avais évoqué à l'époque mais a demandé formellement à ce que tu sois retirée du budget. J'ai donc été contraint de leur proposer une alternative, et de redistribuer cette partie à l'autre Directrice de Clientèle (...)*".

Le fait pour l'employeur de rappeler à Mme [redacted] que son absence a été longue ne relève pas du cynisme, s'agissant de l'expression d'une réalité expliquant pour partie la réorganisation intervenue. Par ailleurs, la cour se référera à ses développements précédents quant à la réalité de la plainte du client

Comme indiqué également précédemment, la cour ne considère pas qu'il y a eu modification des éléments essentiels du contrat de travail dès lors que les marchés qui ont été attribués à Mme [redacted] à son retour correspondaient à ses fonctions de Directrice de Clientèle.

Il s'ensuit qu'aucun reproche ne peut être formulé à l'égard de l'employeur quant à l'application d'une sanction hors respect des règles légales étant précisé, contrairement à l'interprétation partielle de Mme [redacted], que dans le courriel dont s'agit, M. [redacted] n'a nullement reconnu avoir voulu la sanctionner mais lui a simplement expliqué avoir opéré une nouvelle répartition des marchés suite à la plainte du client, non dans le but de la sanctionner mais au contraire de pérenniser sa présence dans l'entreprise en ne lui retirant pas tout le budget comme le souhaitait

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a rejeté la demande de Mme [redacted] de ce chef.

Sur le manquement à l'obligation d'exécuter loyalement et de bonne foi le contrat de travail:

Mme [redacted] invoque au soutien de cette demande la modification de son contrat de travail sans son accord, le traitement discriminatoire subi du fait de son état de grossesse, l'absence de notification de la plainte du client [redacted] et le refus du voyage d'étude venant achever son diplôme de management.

La cour se réfère à ses développements précédents relatifs aux trois premiers points pour considérer qu'aucune déloyauté n'est imputable à l'employeur et étant précisé qu'au moment où le client a manifesté son mécontentement, celui-ci n'a pu être notifié à la salariée qui était absente pour maladie et maternité.

S'agissant du refus d'autoriser Mme [redacted] à s'absenter du 15 au 25 mai 2009 afin de se rendre à un séminaire en Asie, motivé par le fait que la société [redacted] ne pouvait se permettre de

prolonger son absence, ce refus relève du pouvoir de direction de l'employeur étant d'ailleurs rappelé que ce dernier avait accepté que Mme s'absente une journée par semaine durant un an et demi pour suivre cette formation. Il n'en résulte nullement une déloyauté de la part de l'employeur.

Mme sera donc déboutée sur ce point.

Sur les autres demandes:

Succombant en ses prétentions, Mme sera tenue aux dépens et condamnée à payer à la société venant aux droits de la société au titre de ses frais irrépétibles, une somme que l'équité commande de fixer à 3 000 €. La salariée sera déboutée de ses demandes de ces chefs.

**PAR CES MOTIFS**

LA COUR,

Statuant contradictoirement,

Confirme le jugement entrepris,

Y ajoutant,

Reçoit le défenseur des Droits en ses observations

Déboute Mme de sa demande au titre du manquement à l'obligation d'exécuter loyalement et de bonne foi le contrat de travail,

Condamne Mme à payer aux dépens et à payer à la SA venant aux droits de la société la somme de 3000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

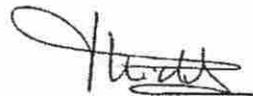
Rejette toutes autres demandes.

- 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 au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Patricia RICHET, Présidente et par Monsieur Mohamed EL GOUZI, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER,

Le PRÉSIDENT,



En conséquence la République Française mande et ordonne à tous huissiers de Juste sur ce requis, de mettre la présent arrêt à exécution Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis

PAR LA COUR

