

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE PARIS

27, rue Louis Blanc  
75484 PARIS CEDEX 10  
Tél : 01.40.38.52.00

CLR/AC

SECTION  
Encadrement chambre 3

RG N° F 10/14601

Notification le : **23 FEV 2012**

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la  
formule exécutoire  
délivrée :  
le :

à :

RECOURS n°

fait par :

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

## J U G E M E N T

contradictoire et en premier ressort

Prononcé à l'audience publique du 03 janvier 2012

Composition de la formation lors des débats :

M. Alain COTÉ, Président Conseiller Employeur  
Mme Isabelle GODENECHÉ, Conseiller Employeur  
Mme Christine BARBIER, Conseiller Salarié  
M. Alain GOMEZ, Conseiller Salarié  
Assesseurs

assistée de Madame Christelle LEROY, Greffier

ENTRE

Mme :

Assistée de Me Hélène LAFONT GAUDRIOT (Avocat au barreau  
de VERSAILLES)

DEMANDEUR

ET

SA en la personne de son représentant légal

Représenté par Me Florence ACHACHE (Avocat au barreau de  
PARIS) et de Madame (DRH)

DEFENDEUR

**PROCÉDURE**

- Saisine du Conseil : 22 novembre 2010. Mode de saisine : courrier posté le 16 novembre 2010.
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 25 novembre 2010.
- Audience de conciliation le 28 avril 2011. En l'absence de conciliation, l'affaire a été renvoyée en bureau de jugement en date du 3 janvier 2012.
- Débats à l'audience de jugement du 03 janvier 2012 à l'issue de laquelle, les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.
- Les parties ont déposé des pièces et écritures.

**DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE**

## Demande principale

## Chefs de la demande

- Dire et juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail emporte les effets d'un licenciement
- Complément de bonus 2008 ..... 104 000,00 €
- Indemnité compensatrice de congés payés afférente ..... 10 400,00 €
- Bonus 2009 ..... 148 000,00 €
- Indemnité compensatrice de congés payés afférente ..... 14 800,00 €
- Bonus 2010 ..... 129 500,00 €
- Indemnité compensatrice de congés payés afférente ..... 12 950,00 €
- Indemnité compensatrice de préavis ..... 25 006,47 €
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis ..... 2 500,65 €
- Indemnité de licenciement conventionnelle ..... 66 652,22 €
- Indemnité mutuelle / prévoyance ..... 2 406,48 €
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ..... 375 000,00 €
- Dommages et intérêts pour discrimination ..... 125 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 5 000,00 €
- Remise d'un certificat de travail, de l'attestation Pôle Emploi rectifiés et des bulletins de paie d'octobre 2010 à janvier 2011 sous astreinte de 100 € par jour de retard et par document
- Exécution provisoire article 515 du Code de procédure civile
- Intérêts au taux légal

## Demande présentée en défense

## SA

## Demandes reconventionnelles

- Indemnité compensatrice de préavis ..... 25 006,46 €
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis ..... 2 500,65 €
- Dommages et intérêts pour procédure abusive ..... 5 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 5 000,00 €

### RAPPEL DES FAITS

Madame a été engagée par la Société. par contrat à durée déterminée en date du 19 décembre 2006 en qualité de Vendeur petites et moyennes valeurs. Ce contrat prendra effectivement effet le 22 janvier 2007, moyennant une rémunération annuelle brute de 100.000,00 €.

Madame est partie en congé maternité le 1<sup>er</sup> novembre 2009, l'intéressée rentrant de ce congé le 31 mai 2010.

Par lettre en date du 12 octobre 2010 adressée à la Société Madame informe son employeur qu'elle prend acte de la rupture de son contrat de travail pour "*discrimination et violences morales répétées à (son) égard (portant) atteinte à (sa) santé et (rendant) impossible la poursuite de (son) contrat de travail*".

La Société a traité cette prise d'acte de rupture comme étant une démission.

Madame considérant que sa prise d'acte de rupture de son contrat de travail était due à une faute de son employeur, a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris.

### PRÉTENTIONS ET MOYENS DU DEMANDEUR

A l'appui de ses demandes, Madame soutient que la prise d'acte de rupture de son contrat de travail est imputable à la Société et a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Madame a subi des agissements discriminatoires de la Société

Ainsi Madame, lors de l'attribution des bonus pour les années 2008, 2009 et 2010 a été traitée de façon inégale en comparaison des autres vendeurs de la Société

Le bonus 2008 de Madame a été diminué de 92 % par rapport à celui de l'année 2007, alors que le chiffre d'affaires réalisé par l'intéressée en 2008, malgré un contexte économique dégradé en 2008, n'a baissé que de 2 % comparé à celui que Madame a réalisé en 2007.

Madame par mail du 10 février 2009, réitéré les 05 mars et 1<sup>er</sup> avril 2009 a contesté les modalités du calcul de son bonus 2008, considérant qu'il devait être calculé selon les conditions définies lors de son engagement par la Société qui ne répondra pas aux revendications légitimes de l'intéressée.

En 2009, Madame a réalisé pendant 9 mois, absence de 3 mois due à son congé maternité, un chiffre d'affaires équivalent à celui réalisé en 2008. Or Madame ne percevra aucun bonus pour l'année 2009 et la Société ne lui fournira aucune explication concernant le calcul de ce bonus. Madame sera d'autant plus affectée par cette situation, qu'elle était en congé maternité.

Madame est la seule salariée à ne pas avoir perçu de bonus pour l'année 2010, alors que tous les membres masculins de son équipe ont bénéficié d'un bonus pour l'année 2010. L'intéressée considère qu'il y a eu à nouveau une discrimination salariale à son égard tant en raison de son sexe que de son congé maternité.

Madame \_\_\_\_\_ est donc en droit de réclamer des rappels de bonus pour les années 2008, 2009 et 2010.

Lors de son retour de son congé maternité fin mai 2010, Madame \_\_\_\_\_ a dû affronter une attitude déloyale de la Société \_\_\_\_\_ à son égard.

Ainsi son badge d'accès n'avait pas été réactivé, son abonnement "bloomberg" avait été résilié et son nom avait été supprimé depuis février 2010 des listes de diffusion des mails internes alors que la Société \_\_\_\_\_ ne justifiera aucunement ces faits.

De même Madame \_\_\_\_\_ ne retrouvera qu'une partie de son portefeuille clients qu'elle avait avant son départ en congé maternité, sans que la Société \_\_\_\_\_ ne lui fournisse les motifs objectifs justifiant cette nouvelle situation.

Les attitudes et agissements discriminatoires de la Société \_\_\_\_\_ à l'égard de Madame \_\_\_\_\_ quand il a été imposé à l'intéressée 4 nouveaux comptes localisés en Allemagne, ce qui modifiait son contrat de travail qui stipulait que Madame \_\_\_\_\_ occupait les fonctions de vendeur "clientèle française", modification qui n'a pas fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Madame \_\_\_\_\_ conclut qu'elle a été victime de discrimination et donc que sa prise d'acte de rupture de son contrat de travail est imputable à l'employeur et doit avoir les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, qu'elle a subi un grave préjudice, que les bonus des années 2008, 2009 et 2010 ne lui ont pas été réglés et sollicite qu'il soit fait droit à l'ensemble de ses demandes telles que formulées dans la partie procédure du présent jugement.

### PRÉTENTIONS ET MOYENS DU DÉFENDEUR

En réplique la Société \_\_\_\_\_ soutient que Madame \_\_\_\_\_ n'a pas été l'objet de discrimination tant en fonction de son sexe que de son congé de maternité, lors de l'attribution des bonus pour les années 2008, 2009 et 2010, bonus qui sont en réalité des rémunérations variables et laissées à la discrétion de la Société \_\_\_\_\_ conformément au contrat de travail de l'intéressée ainsi qu'à son avenant en date du 19 décembre 2006.

Madame \_\_\_\_\_ pour ses demandes de rappel de bonus s'appuie sur le fait que la Société \_\_\_\_\_ lui a versé un bonus exceptionnel au titre de l'année 2007 d'un montant de 120.000,00 € conformément à l'article 2 de l'avenant n° 1 à son contrat de travail en date du 19 décembre 2006, ce bonus étant par définition une rémunération variable.

Pour les années suivantes les primes exceptionnelles de Madame \_\_\_\_\_ ont été attribuées selon les dispositions générales appliquées au sein de la Société \_\_\_\_\_ ainsi que les accords d'entreprise en vigueur et conformément à l'avant-dernier alinéa de l'article 2 de l'avenant n° 1 en date du 19 décembre 2006.

Ainsi la rémunération variable est discrétionnaire et définie en fonction des résultats.

Les résultats de Madame \_\_\_\_\_ pour l'année 2008 étant relativement faibles au regard de ceux de ses collègues, c'est à juste titre que l'intéressée n'a bénéficié que de 7.476,00 € au titre de sa rémunération variable 2008.

Pour l'année 2009 la Société \_\_\_\_\_ démontre que Madame \_\_\_\_\_ n'a pas été la seule salariée à ne pas percevoir de rémunération variable car ses résultats étaient les plus faibles. Madame \_\_\_\_\_ n'a donc pas été discriminée en raison de son congé maternité.

Madame [redacted] ayant quitté volontairement la Société [redacted] le 12 octobre 2010, l'intéressée ne pouvait prétendre à une rémunération variable pour l'année 2010, car Madame [redacted] ne remplissait pas la condition d'être présente dans la Société le 31 décembre 2010.

Madame [redacted] n'a donc pas été discriminée dans l'attribution ou non de rémunération variable pour les années 2008, 2009 et 2010.

La Société [redacted] est particulièrement respectueuse du principe de l'égalité Hommes/Femmes, ce qui est confirmé par des procès-verbaux du CHSCT des années 2009 et 2010 ainsi que par le rapport annuel 2010 établi par le service médical interentreprises et Madame [redacted] n'a jamais saisi le CHSCT, les représentants du personnel, la médecine du travail et la direction sur cette soit disant discrimination.

Madame [redacted] préparait le concours d'entrée à l'ENA et sa décision de prise d'acte de rupture de son contrat de travail était en fait une démission, car elle souhaitait se présenter dans les meilleures conditions aux oraux de son concours, la préparation de ce concours représentant une "masse" de travail qui ne pouvait se cumuler avec sa fonction au sein la Société [redacted].

Si le badge d'accès de Madame [redacted] n'avait pas été réactivité, que son abonnement à "bloomberg" avait été résilié et si son nom n'apparaissait plus sur les listes de diffusion de mails internes c'est parce que l'intéressée lors de son départ en congé maternité avait laissé entendre à sa hiérarchie qu'elle ne reviendrait pas après son congé.

Concernant les 4 clients allemands confiés à Madame [redacted], cela entraînait pour l'intéressée des déplacements en Allemagne, déplacements qui étaient prévus dans son contrat de travail et qui n'avaient pas à faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Par ailleurs Madame [redacted] ne peut prétendre à une indemnité au titre de la mutuelle et de la prévoyance, car la Société [redacted] estimant que l'intéressée avait démissionné, elle ne pouvait bénéficier de la portabilité de ses droits.

La Société [redacted] conclut que Madame [redacted] n'a pas été discriminée et donc que sa prise d'acte de rupture de son contrat de travail emporte les effets d'une démission et sollicite que l'intéressée soit d'une part déboutée de l'ensemble de ses demandes telles que formulées dans la partie procédure du présent jugement et d'autre part condamnée au paiement d'une somme de 25.006,46 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis non effectué, 2.500,65 € à titre de congés payés y afférents, 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et 5.000,00 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

### MOTIFS DE LA DÉCISION

- Attendu que l'attribution de rémunération variable par la Société [redacted] à Madame [redacted] l'a été en fonction des dispositions générales et aux accords appliqués au sein de l'entreprise et conformément à l'avant dernier alinéa de l'article 2 de l'avenant n° 1 de son contrat de travail en date du 19 décembre 2006.

- Attendu que les résultats de l'année 2008 de Madame [redacted] étaient faibles en comparaison de ceux obtenus par ses collègues, l'intéressée sera déboutée de sa demande de rappel de bonus 2008.

- Attendu qu'en 2009, Madame [redacted] n'a pas été la seule salariée de son équipe à ne pas percevoir de rémunération variable et que ses résultats étaient les plus faibles, l'intéressée sera déboutée de sa demande de bonus 2009.

- Attendu que pour l'année 2010, Madame [redacted] n'a pas rempli la condition d'être présente dans la Société le 31 décembre 2010, l'intéressée sera déboutée de sa demande de bonus 2010.

- Attendu que la Société [redacted] a apporté la preuve qu'elle respectait le principe de l'égalité Hommes/Femmes.

- Attendu que Madame [redacted] n'a jamais alerté le CHSCT, des représentants du personnel, la médecine du travail et la direction qu'elle était discriminée.

- Attendu que les clients allemands confiés à Madame [redacted] ne lui imposaient que des déplacements, déplacements prévus par le contrat de travail de l'intéressée.

- Attendu que Madame [redacted] ne démontre pas qu'elle aurait été discriminée en fonction de son sexe et de son congé maternité, il sera dit en application de l'article L 1231-1 du Code du Travail que la prise d'acte de rupture de son contrat de travail par Madame [redacted] en date du 12 octobre 2010 est une démission et l'intéressée sera déboutée de ses demandes d'indemnité de préavis, d'indemnité de licenciement, de dommages et intérêts pour discrimination et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Attendu que Madame [redacted] ayant démissionné, l'intéressée sera déboutée de sa demande d'indemnité au titre de la mutuelle et de la prévoyance car ne pouvant bénéficier de la portabilité des droits par la Société.

- Attendu que Madame [redacted] devra payer à la Société [redacted] la somme de 50,00 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

- Attendu que la Société [redacted] sera déboutée de ses autres demandes reconventionnelles.

### PAR CES MOTIFS

Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant par jugement contradictoire et en premier ressort :

Déboute Mme [redacted] de l'ensemble de ses demandes.

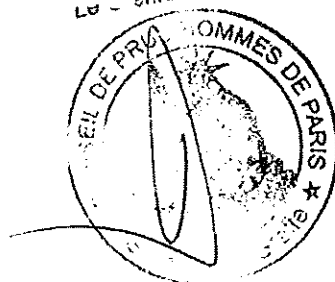
Reçoit la SA [redacted] en sa demande reconventionnelle et condamne Madame [redacted] à verser à la SA [redacted]

50 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Déboute du surplus de la demande reconventionnelle.

Condamne Mme [redacted]

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT

