

**COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE**  
17e Chambre

**ARRÊT AU FOND**  
**DU 09 FEVRIER 2016**

N° 2016/ 59

EXTRAIT  
DU SECRETARIAT  
D'APPEL D'AIX EN PROVENCE  
REPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SB/FP-D

**Décision déferée à la Cour :**

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de GRASSE -  
section E - en date du 07 Septembre 2011, enregistré au répertoire général  
sous le n° 09/1281.

Rôle N° 14/24319

épouse

**APPELANTE**

C/

**Madame**

**épouse**

**demeurant**

SA  
"LE DEFENSEUR DES  
DROITS"

représentée par Me Olivier ROMANI, avocat au barreau de NICE, vestiaire  
: 487 substitué par Me Fabio FERRANTELLI, avocat au barreau de NICE,  
vestiaire : 487

**INTIMEE**

**SA**

**demeurant ZA**

représentée par Me Inès HAMZA, avocat au barreau de PARIS (67/69  
avenue Victor Hugo 75183 PARIS CEDEX 16)  
Monsieur , directeur de site

**PARTIE INTERVENANTE**

**"LE DEFENSEUR DES DROITS"**, demeurant 7 rue Saint Florentin -  
75409 PARIS CEDEX 08

Grosse délivrée

le : 09 FEV. 2016

à : Me Olivier ROMANI,  
avocat au barreau de  
NICE

Me Inès HAMZA,  
avocat au barreau de  
PARIS

Me Christophe BASS,  
avocat au barreau de  
MARSEILLE

\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*

Copie certifiée conforme délivrée aux  
parties le :

09 FEV. 2016

### COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 14 Décembre 2015 en audience publique devant la Cour composée de :

Monsieur Gilles BOURGEOIS, Conseiller faisant fonction de Président  
Monsieur Nicolas TRUC, Conseiller  
Madame Sylvie BLUME, Conseiller

qui en ont délibéré

**Greffier lors des débats** : Madame Françoise PARADIS-DEISS.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 09 Février 2016.

### ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 09 Février 2016.

Signé par Monsieur Nicolas TRUC , Conseiller, pour le Président empêché, et Madame Françoise PARADIS-DEISS, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## EXPOSE DU LITIGE

Mme [redacted] a été engagée par la société [redacted] aux droits de laquelle vient la société [redacted] par contrats à durée déterminée des 22 avril 2002 et 21 octobre 2002. Les relations contractuelles se sont poursuivies dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée du 3 novembre 2003, la salariée ayant été employée en qualité responsable informatique et agent commercial sur l'Italie, Dubaï et grands comptes, au coefficient 300 .  
Par avenant du 2 janvier 2005 Mme [redacted] a accédé à un statut de cadre en qualité de technico-commercial au coefficient 400, moyennant une rémunération fixe de 36 800€ versée en 13 mois et une rémunération variable sous la forme de primes payables à la fin du mois de mars en fonction d'objectifs annuels.

Le 18 mars 2008 la salariée a fait l'objet d'un arrêt maladie jusqu'à son congé de maternité du 9 juillet 2008 au 28 octobre 2008, date à laquelle elle a été arrêt maladie jusqu'au 4 mars 2009.

La salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur par lettre du 29 juin 2009 et a saisi le conseil de prud'hommes de Grasse le 29 septembre 2009 ainsi que la Haute Autorité contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) devenue Défenseur des Droits. Cet organisme, par délibération du 1<sup>er</sup> mars 2010, a conclu à l'existence d'une discrimination envers la salariée fondée sur le sexe et son état de grossesse emportant nullité de la rupture du contrat de travail.

Par jugement du 7 septembre 2011 le conseil de prud'hommes de Grasse a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes et l'a condamnée à payer à la société [redacted] la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile outre les entiers dépens.

Mme [redacted] a interjeté appel de ce jugement le 7 octobre 2009 et sollicite son infirmation en toutes ses dispositions. Elle demande à la cour de:

- dire que la prise d'acte de rupture produit les effets d'un licenciement nul et sans cause réelle et sérieuse ;
- condamner la société [redacted] au paiement des sommes suivantes:
  - . 12 431,39 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
  - . 1 243,13 € à titre d'indemnité de congés payés correspondante ;
  - . 5 939,37 € à titre d'indemnité de licenciement ;
  - . 100 000 € d'indemnité pour licenciement nul et sans cause réelle et sérieuse ;
  - . 50 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et discrimination ;
- ordonner sous astreinte de 100 € par jour de retard la délivrance des documents rectifiés suivants : certificat de travail, attestation Pôle emploi, bulletins de paye ;
- dire que les créances salariales porteront intérêts au taux légal, capitalisés à compter de la demande en justice ;
- condamner la société [redacted] au paiement de la somme de 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société [redacted] sollicite la confirmation du jugement et demande à la cour de dire que la rupture du contrat de travail s'analyse en une démission.

Elle demande en outre à la cour de condamner la salariée à:

- lui payer les sommes suivantes:
  - . 159,60 € à titre de remboursement des abonnements Viaduc/Viadeo réglés par l'employeur pour la salariée ;
  - . 10 000 € pour s'être approprié sans motif légitime des documents confidentiels de la société dont un fichier client ;
- restituer sous astreinte de 200 € par jour de retard: le fichier clients CL.xlsx, le budget prévisionnel 2008, le document qu'elle s'est approprié incluant le détail du chiffre de [redacted] par pays en 2007 ;
- condamner Mme [redacted] sous astreinte de 200 € par jour de retard, à faire une déclaration sur l'honneur mentionnant qu'elle n'effectuera pas et ne conservera pas copie des documents détournés et restitués et qu'elle n'utilisera pas les données y figurant dans le cadre d'une activité professionnelle ;
- condamner Mme [redacted] au paiement de la somme de 5 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile outre les entiers dépens.

Le Défenseur des Droits, aux termes des observations oralement développées à l'audience en application de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004, soutient qu'au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête à laquelle elle a procédé, la discrimination à l'encontre de Mme apparaît fondée sur le sexe et/ou son état de grossesse et que la rupture de son contrat de travail est nulle en application de l'article L1132-4 du code du travail.

La cour renvoie pour plus ample exposé aux écritures reprises et soutenues oralement par les conseils des parties à l'audience d'appel tenue le 14 décembre 2015.

### MOTIFS DE LA DECISION

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission ; l'ensemble des griefs invoqués par le salarié devant être examinés, y compris ceux ne figurant pas dans la lettre de prise d'acte.

Aux termes de la lettre de prise d'acte de rupture en date du 29 juin 2009 et de ses écritures oralement développées à l'audience, la salariée motive la prise d'acte par des faits de discrimination et de harcèlement moral dont elle affirme avoir été l'objet après l'annonce de son état de grossesse et par la modification de son contrat de travail concernant sa fonction et son secteur géographique après son retour de congé de maternité.

L'article L1132-1 du code du travail dispose qu'"aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de reclassement, d'affectation en raison de son sexe, de sa grossesse ou de sa situation de famille (...)", et "qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe."

Par application de l'article L 1144-1 du code du travail en cas de litige relatif à l'invocation d'une discrimination, il appartient au préalable au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, l'employeur devant alors prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; le juge formant ensuite sa conviction après avoir ordonné en cas de besoin toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

De même il appartient au salarié qui se prétend victime de harcèlement moral d'établir la matérialité de faits précis et concordants faisant présumer l'existence de ce harcèlement ; celui-ci se définit, selon l'article L 1152-1 du code du travail, par des actes répétés qui ont pour objet ou pour effet, indépendamment de l'intention de leur auteur, une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Mme indique avoir informé verbalement son employeur de son état de grossesse en janvier 2008 et avoir constaté dès lors un changement de comportement de celui-ci à son égard. Elle produit une attestation de M. (pièce 12), responsable commercial, relatant des propos dénigrants tenus par le président du groupe à son égard au cours d'une réunion avec ses collaborateurs : "elle devait avoir la maladie d'alzheimer depuis qu'elle était enceinte".

Elle soutient également que l'employeur :

- a profité de son départ en congé maternité pour lui supprimer son adresse mail sans l'en informer préalablement ni lui en expliquer les raisons ;
- lui a adressé une lettre recommandée avec accusé de réception le lendemain de son congé maternité, le 10 juillet 2008, l'informant du découpage des zones commerciales sous l'entité de la SA et lui demandant de restituer avant le 20 juillet 2008 l'ensemble du matériel mis à sa disposition (ordinateur, téléphone portable et carte bancaire) ;
- a recruté pour la remplacer une salariée par contrat à durée indéterminée au début de son congé de maternité ;
- a effectué une rétention de salaire pour les mois d'août et septembre 2008 qui n'a été régularisée qu'en décembre 2008, difficulté évoquée dans un courrier de la société des 21 novembre et 2 décembre 2008 ;
- a sollicité deux contrôles médicaux les 14 décembre 2008 et 14 janvier 2009 qui ont conclu au bien

fondé de ses arrêts de travail ;

- à son retour dans l'entreprise, s'est abstenu de lui fournir du travail pendant une semaine, ce qui a motivé l'envoi d'un message électronique par la salariée le 11 mars 2009 ;
- lui a proposé le 17 mars 2009 un nouveau contrat de travail au service de la société modifiant l'étendue de ses fonctions, de son secteur et de sa rémunération, en lui imposant un temps de déplacement correspondant à 50% de son temps de travail ; qu'après refus de ce nouveau contrat par la salariée par courrier du 28 mai 2009, l'employeur lui a ordonné de reprendre son nouveau poste dans les conditions précisées par le nouveau contrat en qualité de technico commercial alors qu'elle occupait précédemment un poste de responsable de zone export.

L'ensemble de ces éléments laisse supposer l'existence d'une discrimination à l'encontre de la salariée à raison de son état de grossesse.

La société objecte qu'elle n'a commis aucun manquement grave de nature à justifier la rupture du contrat de travail à ses torts.

Elle conteste avoir modifié de façon unilatérale le contrat de travail de la salariée et s'être livrée à l'encontre de celle-ci à des faits de discrimination et de harcèlement en raison de son état de grossesse. L'employeur fait valoir de façon pertinente que la remise des outils de travail ne procédait pas d'une quelconque intention de se séparer définitivement de la salariée, ce d'autant qu'il lui était expressément indiqué par courrier qu'ils lui seraient restitués à son retour, mais répondait au souhait légitime de mettre ce matériel à la disposition de la salariée assurant son remplacement pendant la durée de son congé maternité, que de même il n'y avait pas lieu de maintenir l'adresse électronique de la salariée afin de donner suite aux sollicitations de clients pendant la durée de son absence.

De plus la société justifie que la demande en restitution de la carte bancaire de paiement qui avait été mise à sa disposition a été soumise à l'ensemble des salariés en disposant, et ce, dans le cadre d'une réorganisation générale du mode de prise en charge des frais professionnels dont la salariée a été informée par courrier.

Quant au remplacement de Mme l'employeur justifie qu'il a été assuré pendant la durée du congé de maternité par Mme qui était déjà employée au sein de la société par contrat à durée indéterminée du 16 janvier 2006 (pièce 11), ce qui invalide l'affirmation de Mme selon laquelle cette salariée aurait été recrutée dès le début de son congé maternité par contrat à durée indéterminée dans le but de la remplacer de façon définitive.

L'employeur justifie également par la production des courriers échangés avec le service médical Securex, que le contrôle médical qu'il avait sollicité le 8 décembre 2008 n'avait pu être effectué en raison d'une adresse imprécise de la salariée, ce qui a motivé une seconde demande de contrôle le 6 janvier 2009, suivie d'une visite effective le 14 janvier 2009.

De fait il n'est justifié que d'un seul avis du médecin contrôleur en date du 15 janvier 2009 et le courrier adressé par ce dernier à l'employeur le 16 décembre 2008 corrobore l'explication fournie par la société quant à l'impossibilité d'effectuer le premier contrôle. Au regard de ces circonstances, le contrôle médical qui procède d'une prérogative légitime de l'employeur à l'égard d'un salarié en arrêt maladie ne présente aucun caractère abusif, le caractère malicieux de l'attitude l'employeur ne pouvant se déduire du seul caractère justifié de l'arrêt de travail.

S'agissant des propos déplacés qui lui sont reprochés, l'employeur en conteste la matérialité et produit aux débats les attestations de deux collaborateurs (Mme et M. ) présents aux réunions des 5 et 6 février 2008 auxquelles Mme participé lorsqu'elle était enceinte et qui indiquent ne pas se souvenir de termes injurieux ou dénigrants tenus par M. à l'encontre de la salariée. Ces deux témoignages concordants remettent en cause la réalité des propos dénigrants tenus à l'encontre de la salariée faisant référence à sa grossesse, qui ne sont étayés que par M. responsable commercial, aux termes d'une attestation imprécise quant à la date de la réunion concernée, et dont l'objectivité est mise en doute, ce témoignage ayant été établi le 3 septembre 2009 alors qu'un litige opposait son auteur à la société et avait donné lieu à un jugement du conseil de prud'hommes de Grasse le 27 mai 2009.

Les courriers échangés entre l'employeur et la salariée les 21 novembre et 2 décembre 2008 confortent les explications fournies par la société selon lesquelles le changement d'adresse non contesté de la salariée, dont la réalité résulte amplement des correspondances versées à la procédure mentionnant

deux adresses successives durant la période d'arrêt de travail de la salariée, à B dans le Var puis à Monaco, a entraîné un changement de rattachement à la CPAM ; des dysfonctionnements liés à défaut de coordination entre caisses ayant entraîné un retard dans le paiement des sommes dues à la salariée. Au regard de ces circonstances, les perturbations subies par la salariée du fait de ces retards ne sauraient être imputées à l'employeur qui, subrogé dans les droits de la salariée à l'égard de la CPAM, démontre avoir reversé à la salariée en novembre 2008 les sommes qui lui étaient dues dès réception des paiements régularisés par la CPAM en octobre 2008, tous éléments qui conduisent à écarter toute intention malicieuse de l'employeur à l'encontre de la salariée.

Quant au changement de secteur commercial que la salariée reproche à l'employeur de lui avoir imposé à son retour de congé maternité, il s'inscrit dans une réorganisation globale en discussion courant 2007 et décidée au mois de juillet 2008, se traduisant, d'une part, par un regroupement des équipes commerciales des sociétés et au sein de la maison mère SA

d'autre part, par un redécoupage général des zones commerciales touchant l'ensemble des équipes commerciales.

L'employeur justifie par la production d'un rapport écrit établi par la salariée le 7 novembre 2007, avant son arrêt de travail, aux termes duquel elle mettait en évidence les mérites d'un regroupement des commerciaux des différentes filiales, que celle-ci a été associée aux travaux préparatoires à cette réorganisation de l'entreprise (pièce 17 des pièces de l'employeur). Il s'ensuit que le courrier recommandé du 10 juillet 2008 par lequel l'employeur informe la salariée d'un nouveau règlement intérieur, d'une charte des voyages portant modification des conditions de remboursement des frais professionnels et de la concrétisation du projet de redécoupage des zones commerciales et de regroupement des équipes commerciales portés à la connaissance des salariés lors d'une réunion à laquelle elle n'avait pu participer le 27 juin 2008, ne saurait caractériser un élément de discrimination ni même de harcèlement à l'égard de Mme

Par ailleurs la société justifie par un courrier adressé à la salariée le 11 mars 2009 lui avoir confié dès son retour un téléphone portable professionnel ainsi qu'un ordinateur et l'avoir informée de la remise prochaine, avant une réunion commerciale du 16 mars 2009, d'un avenant à son contrat de travail précisant la zone définitivement attribuée, avec maintien dans cette attente de la zone nord-est et Belgique, zone sur laquelle il lui avait demandé le 9 mars 2009 de procéder à des relances de clients pour retard de paiement.

Nonobstant toute discussion sur les conséquences juridiques qui s'attachent à la modification du secteur géographique attribué à la salarié et aux modifications pouvant résulter de l'avenant au contrat de travail proposé par l'employeur, les diligences susvisées de l'employeur et les nombreux échanges avec la salariée sur l'intégration proposée dans la société à compter du retour de la salariée dans l'entreprise ne permettent pas de considérer que l'employeur a cessé durablement de fournir tout travail à la salariée. Surabondamment, en considération du fait que l'employeur n'a été informé que le 2 mars 2009 du retour de la salariée dans l'entreprise le 4 mars 2009 après une absence d'une année, le délai de 5 jours au cours duquel la salariée affirme avoir attendu de se voir confier une mission ne caractérise pas un comportement d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

L'ensemble de ces éléments établit que, nonobstant leur concomitance avec le congé maternité de la salariée, les agissements qui sont reprochés à l'employeur sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et ne révèlent aucune différence de traitement à l'égard de Mme en raison de son sexe et de son état de grossesse.

Les griefs et faits dont se prévaut la salariée étant inopérants au regard des développements qui précèdent, ils ne permettent pas davantage de présumer d'agissements répétés de harcèlement moral par l'employeur ayant eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la salariée, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, au sens de l'article L1152-1 du code du travail.

Le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes formées au titre de la discrimination et du harcèlement moral.

En vertu des dispositions énoncées par l'article L1225-25 du code du travail, " à l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente."

La directive 2006/54/CE dispose dans son article 15 qu'«une femme en congé de maternité, a droit au terme de ce congé, de retrouver un emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.»

En l'espèce il est constant qu'après de nombreux échanges entre l'employeur et la salariée au cours de son congé maternité et postérieurement à son retour dans l'entreprise, la société par courrier du 17 mars 2009 a soumis à la salariée un contrat de travail mentionnant son engagement au service de la SA en qualité de responsable commerciale avec attribution du secteur France-est, vallée du Rhône, Belgique, Luxembourg et évaluation de son temps de déplacement en clientèle et prospection à au moins 50% de son temps de travail.

La cour relève que par courrier ultérieur du 2 juin 2009, l'employeur a précisé que la salariée occuperait un poste de «technico commercial».

Si le dernier contrat de travail de la salariée en date du 2 janvier 2005 mentionnait la fonction de technico-commercial, les témoignages que produit la salariée, notamment celui de M., directeur général de la société jusqu'à son départ à la retraite en 2007, établit que la salariée occupait un poste de responsable de zone export avec en charge un secteur comprenant la Turquie, le Mexique, l'Angleterre, la Belgique, la région France Nord, l'Italie et certains pays d'Afrique noire.

De surcroît les cartes de visites établies par l'employeur au profit de la salariée mentionnaient la fonction de «export sale manager», ce qui conforte l'affirmation de la salariée selon laquelle elle assumait des responsabilités supérieures à celles de technico commercial avant son congé maternité.

La salariée justifie qu'elle percevait des primes variables sur objectifs, soit 3000 € en 2007, 3700€ de primes d'encaissement sur l'exigible en 2008, et que le plus gros budget était réalisé sur les pays suivants en 2007: Egypte 400 000 €, Italie 230 000€, Mexique et Brésil 460 000 €, Tunisie 350 000 €, Algérie 220 000 €, avec réalisation des meilleures marges brutes dans ces deux derniers pays.

Elle considère donc à juste titre que la réduction de son secteur géographique à la Belgique (qui représentait un budget de 200 000), l'est et le nord de la France et le nord ( qui représentaient un budget de 275000€), la vallée du Rhône et le luxembourg, ne lui permettait pas d'atteindre le même chiffre d'affaires.

De plus, alors que l'employeur soutient, après production d'un tableau mentionnant que la salariée a effectué 71 jours de déplacement en 2007, que la nouvelle clause contractuelle proposée à la salariée prévoyant une mobilité de 50% de son temps de travail n'apportait aucune modification à son contrat de travail, Mme justifie qu'elle effectuait en moyenne 30 jours de déplacements par an ( notamment années 2005 et 2006), l'année 2007 étant celle où elle a été amenée à se déplacer plus fréquemment. En conséquence le nouveau contrat de travail imposant à la salariée des déplacements pour 50% de son temps de travail, ce qui correspond à environ 10 jours par mois, impliquait des conditions de travail moins avantageuses pour la salariée qui se voyait imposer des déplacements supplémentaires à ceux qu'elle effectuait sur les années antérieures alors qu'elle était mère d'un très jeune enfant.

Il résulte de ces constatations que le nouveau contrat de travail proposé à la salariée ne lui permettait plus de retrouver la fonction de responsable de zone export qu'elle occupait avant son congé maternité; que la réduction importante de sa zone de prospection ne pouvait que générer une baisse de son potentiel commercial et influencer sur la partie variable de sa rémunération calculée sur le pourcentage de la marge brute dégagée sur les zones commerciales.

Il s'ensuit que la prise d'acte de rupture par la salariée qui ne retrouvait pas son précédent emploi ou un emploi similaire à son retour de congé de maternité et qui se voyait proposer des conditions de travail moins avantageuses s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Âgée de 37 ans au moment de son licenciement, prononcé en l'état d'une ancienneté de 7 ans au sein d'une entreprise occupant habituellement plus de onze salariés, Mme a perdu un salaire brut mensuel de 4011,58 €, treizième mois inclus.

L'intéressée n'a reçu aucune indemnité du Pôle Emploi après la prise d'acte de rupture. Elle ne justifie pas de recherches d'emploi postérieures à sa prise d'acte et ne fournit aucun élément aux débats justifiant de sa situation professionnelle et financière. Toutefois l'employeur établit par la production d'un extrait Kbis que Mme est présidente d'une société par actions simplifiée unipersonnelle «.

( ) immatriculée le 10 novembre 2009 , ayant pour objet la gestion et les transactions immobilières, sans qu'aucune pièce de la salariée ne permette de connaître les revenus qu'elle tire de cette nouvelle activité.

Mme ne conteste pas assurer en outre la gérance de la Sarl immatriculée en novembre 2009 qui exerce son activité dans le secteur de l'habillement .

La cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour arrêter à la somme de 32 000 € la juste indemnisation du nécessaire préjudice résultant de la rupture illégitime de son contrat de travail.

L'employeur doit les indemnités de rupture réclamées non querellées dans leur montant.

#### **Sur les demandes reconventionnelles**

L'inscription de la salariée sur les sites Viadeo et Viaduc, réseaux favorisant le développement de contacts professionnels , a été financée par l'employeur pendant l'activité de Mme , sans que soit rapportée la preuve de ce que la salariée aurait dissimulé ces abonnements en vue d'une utilisation strictement personnelle. Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande en remboursement faite à ce titre par l'employeur.

L'affirmation de l'employeur selon laquelle Mme avait organisé de longue date son départ de l'entreprise et effectué des recherches d'emploi dès février 2008 sur le site de Viadeo repose sur des messages électroniques extraits par huissier de la messagerie professionnelle de la salariée, dont le caractère personnel est manifeste au regard du libellé des messages ( "ptit Babe")et de leur contenu (pièce 29 de l'employeur). Ces documents qui portent atteinte à la vie privée et au secret des correspondances privée sont donc irrecevables.

Il ne peut être déduit de la gérance par Mme des sociétés " ( ) et toutes deux immatriculées en novembre 2009, soit postérieurement à la prise d'acte de rupture, un comportement déloyal de la salariée. L'activité de ces deux sociétés dans le secteur de l'immobilier pour l'une, et de l'habillement pour l'autre, conduit également à écarter les soupçons de concurrence illicite émis par la société dont l'activité concerne exclusivement le secteur des parfums.

Par ailleurs la salariée est étrangère au contentieux judiciaire qui oppose la société à M. et la matérialité d'un détournement par Mme de fichiers clients et documents confidentiels appartenant à la société n'est pas établie par la pièce 51 ( sous le libellé "annexe 50 du constat d'huissier") sur laquelle se fonde l'employeur , s'agissant de mails à caractère personnel qui ne comportent l'envoi d'aucun document ou fichier.

Les demandes en dommages et intérêts et en restitution formées à titre reconventionnel par la société sont donc injustifiées et rejetées.

#### **Sur les frais et dépens**

La société succombe et supportera les entiers dépens de première instance et d'appel, le jugement entrepris étant réformé de ce chef.

L'équité justifie la condamnation de la société à payer à la salariée la somme globale de 1 800 € au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel confondus.

#### **PAR CES MOTIFS**

La cour, statuant par arrêt contradictoire prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues par l'article 450 du code de procédure civile ;

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a débouté Mme discrimination et du harcèlement ;

de ses demandes au titre de la

L'infirme pour le surplus et y ajoutant ;

Statuant à nouveau ;

Dit que le licenciement de Mme \_\_\_\_\_ est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société \_\_\_\_\_ à payer à Mme \_\_\_\_\_ les sommes suivantes :

- . 12 431,39 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 1243,13 € compensatrice de congés payés ;
- . 5937,37 € d'indemnité de licenciement ;
- . 32 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- . 1 800 € au titre de frais irrépétibles de première instance et d'appel ;

Rejette toute demande plus ample ou contraire ;

Condamne la société \_\_\_\_\_ aux entiers dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER

**POUR LE PRESIDENT EMPÊCHÉ  
LE CONSEILLER  
N. TRUC**

