

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
B.P. 71029  
37, Avenue Pierre Semard  
06133 GRASSE CEDEX

REPUBLIQUE FRANCAISE

**NOTIFICATION D'UN JUGEMENT**

Par lettre recommandée avec A.R.  
et indication de la voie de recours

Tél. : 04.92.60.74.60.

Madame

R.G. N° F 09/01281

SECTION : Encadrement

AFFAIRE :

DEMANDEUR

épouse

SA

C/  
SA  
HAUTE AUTORITE DE LUTTE  
CONTRE LES DISCRIMINATIONS  
ET POUR L'EGALITE

HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE  
11 rue Saint Georges  
75009 PARIS

DEFENDEURS

Par la présente lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le Greffier du Conseil de Prud'hommes, en application de l'article R. 1454-26 du Code du Travail, vous notifie le jugement ci-joint rendu le : **Mercredi 07 Septembre 2011**

La voie de recours qui vous est ouverte contre cette décision, est :

- Opposition
- Contredit
- Appel
- Pourvoi en cassation
- Pas de recours immédiat

**AVIS IMPORTANT :**

Les voies de recours (délais et modalités) sont mentionnées sur la feuille ci-jointe.

Code du Travail :

**Article R 1461-1 :** Le délai d'appel est d'un mois. L'appel est formé par une déclaration que la partie ou tout mandataire fait, ou adresse par pli recommandé, au greffe de la cour.

Code de Procédure Civile :

**Article 668 :** La date de la notification par voie postale est, (...) à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de réception de la lettre.

**Article 680 :** (...) L'auteur d'un recours abusif ou dilatoire peut être condamné à une amende civile et au paiement d'une indemnité à l'autre partie.

**Article 612 :** Le délai de pourvoi en cassation est de deux mois...

**Article 973 :** Les parties sont tenues, (...), de constituer un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Cette constitution emporte élection de domicile.

**Article 974 :** Le pourvoi en cassation est formé par déclaration au greffe de la Cour de cassation.

Fait à GRASSE, le 07/09/2011

Le Greffier,



## PROCÉDURE

Date de la réception de la demande : 29 Septembre 2009

Bureau de Conciliation du 09 Décembre 2009

Convocations envoyées le 29 Septembre 2009  
dont l'avis de réception a été signé par la partie défenderesse le 01/10/09

Renvoi au Bureau de Jugement du 03 mars 2010  
avec délais de communication des pièces  
par remise d'un bulletin contre émargement

Par courrier du 08 mars 2010, la HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE a informé le greffe de son intervention  
volontaire dans le présent litige

Après renvoi(s), débats à l'audience publique de Jugement du 30 Mars 2011

Mise à disposition de la décision à la date du 06 juillet 2011

Délibéré prorogé jusqu'au 07 Septembre 2011

## RAPPEL DES FAITS

Madame [redacted] a été embauchée en Contrat à Durée Déterminée le 22/04/2002  
par la société [redacted], filiale de la société [redacted], deux autres contrats  
à durée déterminée ont succédé à ce premier contrat.

Madame Céline [redacted] a occupé successivement les postes de « Responsable I.E. KM »  
(Knowledge Manager), puis « Responsable Informatique – Agent Commercial sur l'Italie,  
Dubai et grands comptes »

Madame [redacted] a signé un Contrat à Durée Indéterminée en date du 2/01/2005,  
celui-ci précisait qu'elle aurait de fréquents déplacements à effectuer à l'étranger.

Par courrier daté du 29 juin 2009, Madame [redacted] envoyait à son employeur un  
courrier considérant « la rupture du fait de l'employeur » de son contrat de travail.

La société [redacted] la somrait par courrier RAR du 7/7/2009 de reprendre son  
travail, puis elle prenait ensuite acte du départ définitif de Madame [redacted] par  
courrier RAR du 15/07/2009.

Madame [redacted] a saisi le conseil des prud'hommes de grasse section  
encadrement le 29 septembre 2009.

## MOYENS DES PARTIES

Vu les dispositions de l'article 455 du Code de Procédure Civile, modifié par le décret  
98-1231 du 28 décembre 1998 ;

Vu l'audience de Bureau de Jugement en date du 30 mars 2011, lors de laquelle les  
parties ont plaidé et déposé leurs pièces et conclusions datées du 30 mars 2011,  
éléments auxquels il conviendra de se référer quant à leurs moyens et prétentions, ainsi  
que pour plus ample exposé du litige

## MOTIFS DE LA DÉCISION DU CONSEIL

=====

- Sur la demande de Madame [redacted] d'analyser la prise d'acte de rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Attendu que, en droit, l'article L.1235-1 du code du travail précise que « *En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instructions qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié* » ;

Attendu que l'article 9 du code de procédure civile dispose qu'« *Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention* » ;

Attendu que dans les faits, Madame [redacted] a adressé à son employeur le 29/06/2009 une lettre de prise d'acte de rupture évoquant les reproches suivants : « *... compte-tenu des modifications apportées à mes fonctions : changement de poste, modification de la zone géographique avec une baisse significative du volume d'affaires consécutif, baisse de mes responsabilités, changement de conditions de travail en travaillant sur la France de l'est, et compte-tenu aussi de votre comportement à mon égard avant, pendant et après ma grossesse, je considère qu'il y a rupture de votre fait ....* »

Attendu que en l'espèce, le contrat de travail en contrat à durée indéterminée de Madame [redacted] daté du 2/01/2005 précise qu'elle occupe un poste de « *technico-commerciale* » avec pour mission principale d' « *....assurer le développement des ventes dans le secteur dont vous avez la charge* »

Attendu qu'une réorganisation de la société a bien eu lieu au cours de l'année 2008 et qu'une répartition des zones géographiques affectées aux différents commerciaux s'en est suivie

Attendu que l'employeur a tout pouvoir pour organiser le fonctionnement de son entreprise de la façon qu'il estime la plus efficace, et que la zone géographique attribuée à un commercial n'est pas un élément essentiel de son contrat de travail, et ce, même si la part variable de la rémunération d'un commercial peut avoir un lien avec le marché qui lui est attribué

Attendu que le contrat de travail que Madame [redacted] prévoyait déjà qu'elle consacre une partie de son temps en clientèle et en prospection, et que cette partie de ses fonctions n'a pas été modifiée de façon importante

Attendu que par conséquent la fonction de Madame [redacted] n'a pas été modifiée de façon substantielle, l'employeur n'a pas manqué à ses obligations, et cette prise d'acte s'analyse donc comme une démission de la part de Madame [redacted]

- Sur la demande de Madame [redacted] d'obtenir des Dommages et Intérêts à hauteur de 100.224 € pour rupture abusive

Attendu que en droit, l'article L.1235-3 du code du travail dispose que « *Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut prononcer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois* » ;

Attendu, comme indiqué précédemment que l'employeur n'a pas manqué à ses obligations ni modifié de façon substantielle les fonctions de Madame

Attendu que c'est Madame \_\_\_\_\_ qui par courrier du 29/06/2009 a souhaité prendre acte de la rupture de son contrat de travail, et que cette prise d'acte ne peut s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et elle ne peut donc évoquer de préjudice

• **Sur la demande de Madame \_\_\_\_\_ d'obtenir une indemnité de licenciement à hauteur de 2950 €**

Attendu que l'article 1234.9 du code du travail précise que le salarié d'un contrat à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit sauf en cas de faute grave à une indemnité de licenciement.

Attendu qu'en l'espèce, c'est Madame \_\_\_\_\_ qui a souhaité prendre acte de la rupture de son contrat de travail, et que cette prise d'acte ne peut s'analyser en un licenciement, aucune indemnité de licenciement n'est due

• **Sur la demande de Madame \_\_\_\_\_ d'obtenir une indemnité de préavis à hauteur de 12529,99 €**

Attendu que l'article L. 1234-1 précise que le salarié a droit à une indemnité de préavis, en cas de licenciement sauf faute grave

Attendu qu'en l'espèce, c'est Madame \_\_\_\_\_ qui a souhaité prendre acte de la rupture de son contrat de travail immédiatement, aucun préavis ne lui est dû.

• **Sur la demande de Madame \_\_\_\_\_ de dire et juger qu'elle a été victime de harcèlement moral et de discrimination au regard de l'égalité professionnelle**

Attendu que l'article L. 1152-1 du code du travail précise « *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* »

Attendu que l'article L. 1142-1 alinéa 3 du code du travail précise qu'il est interdit de « *Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation* »

Attendu qu'en l'espèce, Madame \_\_\_\_\_ fait état de :

- Dénigrement devant ses collègues
- Retrait sans motif et confiscation de ses outils de travail
- Contrôles Maladie
- Retenues de salaire injustifiées

Attendu que ces accusations sont reprises dans l'argumentation de la HALDE dont la plaidoirie fait état d'une enquête qu'elle aurait menée et dont les résultats l'autoriseraient à conclure à l'existence des faits invoqués par Madame \_\_\_\_\_ ;

Attendu que les propos en réunion de Monsieur \_\_\_\_\_, évoquant à l'encontre de Madame \_\_\_\_\_ la « maladie d'Alzheimer » seraient pour le moins malvenus, déplacés, et même discourtois, toutefois ce sont là des propos isolés, non répétés, et manifestant semble-t-il plus de maladresse que de malveillance.

Ils ne pourraient donc à eux seuls caractériser des faits de harcèlement moral ou de discrimination ;

Attendu qu'il est de la responsabilité de l'employeur de prendre toutes les mesures pour veiller à la continuité du bon fonctionnement de son entreprise en cas d'absence de l'un de ses collaborateurs, et que le fait de rediriger des mails vers une personne embauchée pour pourvoir au remplacement de la salariée absente, ou que récupérer le matériel (matériel destiné exclusivement à son travail) d'une salariée absente ne peut être considéré comme une « confiscation » ;

Attendu qu'il est légitime pour l'employeur (à fortiori lorsqu'il opère à une subrogation totale de salaire à l'avantage de son salarié malade) de diligenter d'éventuels contrôles médicaux ;

Attendu qu'il est en droit de cesser de verser intégralement le salaire au vu du résultat du contrôle ;

Attendu qu'en l'espèce il est apparu (même ultérieurement) que Madame était présente à des cours de formation alors qu'elle était absente de son poste de travail pour maladie, il semble donc que ces contrôles médicaux s'apparentaient plus à des vérifications légitimes qu'à un quelconque harcèlement ;

Attendu enfin, que Madame n'est restée que 17 jours dans l'entreprise entre son retour de congé maternité et la prise d'acte de la rupture, et que cette période semble courte face à une accusation d' « agissements répétés » ;

• **Sur la demande de Madame de dommages et intérêts à hauteur de 50.0000 € pour harcèlement moral et discrimination au regard de l'égalité professionnelle**

Attendu que comme précisé ci-dessus, les faits évoqués par Madame ne constituent pas un harcèlement moral, et que mis à part une réflexion discourtoise mais isolée aucun lien n'est prouvé avec sa situation de grossesse ;

• **Sur la demande de Madame de 15000 € pour « viol de la vie privée et de la correspondance privée »**

Attendu que les accusations portées par Madame contre la Société sont très graves, et que cette dernière a recherché tous les éléments lui permettant de s'en défendre conformément à l'article 9 du Code de Procédure Civile ;

Attendu que l'article 9 du code de procédure civile dispose qu'« Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention » ;

Attendu que la société a pris soin de faire intervenir un huissier de justice et que celui-ci atteste ne pas avoir ouvert les fichiers identifiés comme « personnels » ;

Attendu que les dires de l'huissier de justice ne peuvent être mis en doute et que par conséquent ni la vie privée ni les correspondances privées de Madame n'ont été violées ;

• **Sur la demande de Madame de déclarer irrecevables les pièces 41 et 51**

Attendu que la pièce 41 est un document comptable (relevé de banque) de la société qui confirme le paiement de l'abonnement de Madame à VIADEO par l'entreprise ;

Attendu que la pièce 51 est un constat d'huissier établi en bonne et due forme, et dont les informations permettent d'éclairer le conseil sur des points importants du dossier

• **Sur la demande de Madame [nom] de dire et juger les demandes fondées sur ces pièces irrecevables**

---

Attendu que compte-tenu de ce qui précède, il n'y a pas lieu d'écarter ces pièces, ni de dire et juger les demandes fondées sur ces pièces irrecevables.

• **Sur la demande de Madame [nom] au titre de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur de 3000 €**

Attendu que, en droit, l'article 700 du code de procédure civile, précise que « ... dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. » ;

Attendu que, en l'espèce, il ne serait pas inéquitable de laisser supporter par la demanderesse les frais qu'elle a du engager ;

• **Sur la demande de Madame [nom] de l'exécution provisoire**

Attendu que la teneur du présent jugement n'appelle pas d'exécution provisoire

• **Sur les dépens de l'instance :**

Attendu que, en droit, l'article 696 du Code de Procédure Civile précise que « La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie. » ;

Attendu que les dispositions de l'article 695 du code de procédure civile précisent quels sont ces dépens ;

Attendu que, en l'espèce, la partie défenderesse succombe partiellement en cette instance ;

En conséquence, les dépens de l'instance seront supportés par la partie demanderesse

• **Sur la demande de la Société [nom] de se voir rembourser la somme de 159,60 € au titre de l'abonnement VIADEO pour le compte de Madame [nom]**

Attendu qu'il apparaît clairement que Madame [nom] utilisait VIADEO et que cela n'est pas contesté

Attendu que la pièce 41 fait apparaître que cet abonnement était pris en charge par son employeur

Mais attendu que le réseau VIADEO peut être utilisé indifféremment pour rechercher un emploi mais aussi pour nouer des liens et prendre des contacts professionnels, ce qui entre dans le cadre des fonctions de Madame [nom], elle a aussi pu l'utiliser dans le cadre de son travail.

- Sur la demande de la Société de 10000 € de Dommages et Intérêts pour violation de la part de Madame de son obligation d'exclusivité et de confidentialité

Attendu que la pièce 51 contient un mail explicite daté du 18 octobre 2005, qui ne comporte pas la mention « personnel » ou « confidentiel » et dans lequel Madame écrit « nous avons créé une compagnie .... Je travaille toujours chez »

Attendu que les annexes 64 et 66 de cette même pièce prouvent que Madame a expédié par mail vers l'extérieur de l'entreprise des budgets et des fichiers clients

- la demande de la SA au titre de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur de 5000 euros :

Attendu que, en droit, l'article 700 du code de procédure civile, précise que « ... dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. » ;

Attendu que, en l'espèce, il serait inéquitable de laisser supporter par la défenderesse les frais qu'elle a du engager ;

#### PAR CES MOTIFS

Le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'Hommes, statuant en audience publique, par jugement, mis à disposition au greffe, **CONTRADICTOIRE** et en **PREMIER RESSORT** ;

Vu les articles ; 9, 455, 695, 696 & 700 du Code de Procédure Civile, les articles L. 1142-1, L.1152-1, L.1234-1, L.1234-9, L.1235-1, L.1235-3, du Code du Travail ;

**DEBOUTE** Madame de l'ensemble de ses demandes.

**CONDAMNE** Madame à payer à la SA la somme de 1000 € de dommages et intérêts pour violation de son obligation d'exclusivité et de confidentialité.

**CONDAMNE** Madame à payer à la SA la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

**DIT** que les dépens seront à la charge de la partie demanderesse.

Ainsi fait et jugé par le Conseil de Prud'Hommes de GRASSE, les jour, mois et an que dessus.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

POUR EXPÉDITION CERTIFIÉE  
CONFORME À LA MINUTE  
LE GREFFIER EN CHEF

