

**COUR D'APPEL**  
**DE**  
**VERSAILLES**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Code nac : 80A

**6e chambre**

**ARRET N°**

**CONTRADICTOIRE**

DU 21 MARS 2017

R.G. N° 16/01212

**AFFAIRE :**

**C/**  
**Société**

**LE DEFENSEUR DES**  
**DROITS succédant à LA**  
**HALDE**

Décision déferée à la cour :  
Jugement rendu le 18  
Février 2016 par le Conseil  
de Prud'hommes -  
Formation paritaire de  
NANTERRE  
Section : Encadrement  
N° RG : 13/00932

Copies exécutoires délivrées à :

**Me Emmanuelle**  
**BOUSSARD-VERRECCHIA**

**Me Cyril GAILLARD**

Copies certifiées conformes  
délivrées à :

**Société**

**LE DEFENSEUR DES**  
**DROITS succédant à LA**  
**HALDE**

le :  
Copie Pôle Emploi

LE VINGT ET UN MARS DEUX MILLE DIX SEPT,  
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant fixé au 07 mars 2017  
puis prorogé au 21 mars 2017, les parties en ayant été avisées, dans l'affaire  
entre :

**Madame**

Comparante en personne, assistée de Me Emmanuelle  
BOUSSARD-VERRECCHIA, avocat au barreau de PARIS,

**APPELANTE**

\*\*\*\*\*

**Société**

Représentée par Me Cyril GAILLARD, avocat au barreau de PARIS,

**INTIMEE**

\*\*\*\*\*

**LE DEFENSEUR DES DROITS succédant à LA HALDE**  
7 rue Saint-Florentin  
75409 PARIS CEDEX 08

Représentée par Me Jean-marc WASILEWSKI de l'AARPI DELTOMBE  
MULON-CALVINO COURTOIS WASILEWSKI, avocat au barreau de  
PARIS,

**PARTIE INTERVENANTE**

**Composition de la cour :**

L'affaire a été débattue le 10 Janvier 2017, en audience publique, devant la  
cour composée de :

Monsieur Jean-François DE CHANVILLE, Président,  
Madame Sylvie BORREL, Conseiller,  
Monsieur Patrice DUSAUSOY, Conseiller,

qui en ont délibéré, \_\_\_\_\_

Greffier, lors des débats : Madame Mélissa FABRE, greffier en pré-affectation

**FAITS ET PROCÉDURE,**

Madame a été engagée par la société par contrat à durée indéterminée, le 6 avril 2009, en qualité de Directeur du Développement Corporate, avec le statut de cadre dirigeant ; la convention collective applicable étant celle de la métallurgie, avenants ingénieurs et cadres. Sa prise de fonction est intervenue le 5 mai 2009.

La rémunération annuelle était de 120 000 euros composée d'une partie fixe sur 13 mois et d'une partie variable suivant bonus avec un plafond maximum de 30 000 euros.

La salariée, déjà mère de deux enfants, a bénéficié d'un congé de maternité du 3 octobre 2010 au 17 décembre 2010, puis d'un second du 31 décembre 2011 au 29 juin 2012.

Par courrier en date du 12 février 2013, Madame a été licenciée pour insuffisance professionnelle suivant entretien préalable tenu le 17 janvier 2013. Elle a été dispensée d'effectuer son préavis qui a été néanmoins rémunéré.

Madame a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre le 29 mars 2013 pour faire valoir ses droits, et a sollicité, dans l'état de ses dernières écritures, du conseil de :

- dire et juger qu'elle a fait l'objet d'un traitement discriminatoire en raison de son sexe de sa maternité et de situation de famille, en conséquence déclarer son licenciement nul et ordonner sa réintégration à partir du 14 mai 2013,

- condamner la société au paiement des salaires pour la période du 14 mai 2013 jusqu'au jour de sa réintégration, avec les augmentations individuelles générales ou conventionnelles propres à l'entreprise depuis le 14 mai 2013 et à la remise des bulletins de salaire conformes, et ce sous astreintes de 200 euros par jour de retard à compter du délai de 15 jours suivant notification du jugement à intervenir.

A titre subsidiaire, elle a sollicité la condamnation de son employeur à :

- la somme de 262 960 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul ou pour défaut de cause réelle et sérieuse
- un rappel de rémunération variable sur l'exercice 2012 en deniers ou quittance à hauteur de 45 000 euros.
- une indemnité pour perte de chance de valorisation d'action de 289 024 euros.

A titre principal, ordonner la production des éléments suivants : notes annuelles, rémunérations fixes et variables des prédécesseurs dans la fonction (Messieurs de 1998 à 2000 ; de 2000 à 2002 ; de 2002 à 2004 ; Madame de 2004 à 2006 ; Monsieur de 2006 à 2008 durant l'exercice de cette fonction ; le positionnement de ces mêmes salariés dans l'entreprise après l'exercice de cette fonction ; les notes annuelles, rémunérations fixes et variables des salariés possédant les mêmes diplômes ou équivalent sur la période de 2006 à 2013 ; les notes annuelles, rémunérations fixes et variables des salariés embauchés Band III ou étant à ce niveau en 2006, faisant partie des fonctions supports du siège sur la période de 2006 à 2013.

et, à titre subsidiaire,

- une indemnité de 403 080 euros, pour discrimination dans l'évolution professionnelle,

- des dommages et intérêts de 50 000 euros pour le préjudice moral résultant de la discrimination,

- une indemnité de 20 000 euros pour violation de l'accord collectif,

- une indemnité de 100 000 euros pour violation de l'obligation de sécurité,

- fixer la moyenne des trois derniers mois de salaire à 10 076 euros,

- ordonner la capitalisation des intérêts conformément à l'article 1154 du

Code civil,

- ordonner l'exécution provisoire de la totalité du jugement sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile,
- condamner l'employeur à 5 500 euros au titre article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens, y compris les frais d'exécutions éventuels

Le défenseur des droits saisi par Madame fait valoir que les éléments présentés par la réclamante font apparaître une dégradation de ses conditions de travail à compter de l'annonce de sa seconde grossesse.

L'employeur s'est opposé aux demandes de la salariée et a sollicité reconventionnellement une indemnité de procédure de 2 000 euros.

Par ordonnance du Bureau de conciliation du 14 mai 2013, la société a été condamnée à verser à Mme la somme de 22 500 euros au titre de la rémunération variable et la régularisation de l'avantage en nature (véhicule) sur le solde de tout compte du mois de mai 2013.

Par jugement du 18 février 2016 le conseil de prud'hommes de Nanterre a débouté Madame de l'ensemble de ses demandes, a dit qu'elle n'avait pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire en raison de son sexe, de sa maternité et de sa situation de famille, a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, et, enfin, a dit que chacune des parties conserverait la charge de ses propres dépens.

Madame a relevé appel du jugement par déclaration formée au greffe le 17 mars 2016 du jugement notifié le 24 février précédent.

Par conclusions, visées et soutenues à l'audience, Madame fait valoir les mêmes moyens et demandes qu'en première instance mais abandonne ses prétentions au titre de la réintégration et des rappels de salaires y afférents et réduit à 11 250 euros au lieu de 45 000 euros sa demande de rappel de salaires en rémunération variable.

Le défenseur des droits a déposé des observations à l'audience ainsi que copie de sa décision n° 2017-011 du 5 janvier 2017 relative au litige, constatant que Madame a fait l'objet d'une discrimination à raison de son sexe et de sa situation de famille et que son licenciement par la société qui s'inscrit dans ce contexte, encourt la nullité pour discrimination par application de l'article L 1132-4 du code du travail.

Par conclusions visées et soutenues à l'audience, la société soutenant que Madame n'a pas été victime de discrimination en raison de son sexe, de ses grossesses ou de ses congés maternité, que son licenciement n'est pas nul et repose sur une cause réelle et sérieuse, que Madame doit être déboutée de l'intégralité de ses demandes ; que la société n'a pas manqué à son obligation de sécurité de résultat ; sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a débouté Madame de l'intégralité de ses demandes et, reconventionnellement sollicite la condamnation de cette dernière à lui verser la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la Cour renvoie, pour l'exposé détaillé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

## Sur l'obligation de sécurité de résultat

L'article L 4121-1 du code du travail prévoit que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Cette obligation de sécurité est une obligation de résultat.

Aux termes de l'article L 1225-29 du code du travail, il est interdit d'employer une salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement. Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Madame soutient que la société n'a à aucun moment pris en compte le congé maternité de sa salariée la privant ainsi du repos nécessaire ce qui a considérablement altéré sa santé.

La salariée soutient que pendant son premier congé maternité du 6 octobre 2010 au 17 décembre 2010 et pendant son deuxième congé maternité du mois de janvier à juin 2012, l'employeur a continué de la solliciter la conduisant à travailler le week-end, la nuit et se rendre au pour différentes réunions. Ainsi l'employeur a violé son obligation de sécurité de résultat tant pendant l'exécution du contrat de travail que pendant les périodes de congé maternité en ne tenant pas compte de l'état de grossesse et de la nécessité de repos pendant le congé maternité. L'atteinte à la santé physique et psychique de la mère de l'enfant par ricochet qui en est résulté est indéniable et cette atteinte suffit à reconnaître la responsabilité de l'employeur est tenue d'indemniser la salariée en réparation du préjudice subi pour laquelle cette dernière sollicite la somme de 100 000 euros.

La société rappelle notamment que le constat de violence ou de harcèlement moral dans l'entreprise permet seulement de présumer le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité mais que celui-ci peut renverser cette présomption en établissant qu'il a en réalité respecté son obligation de prévention des risques. Elle rappelle qu'à supposer que l'employeur ait sollicité la salariée pendant sa maternité, la jurisprudence alloue à l'intéressée des dommages-intérêts sans commune mesure avec ceux revendiqués par Madame

L'employeur fait valoir qu'à compter de son embauche jusqu'à son retour de son second congé maternité, Mme n'a cessé de faire preuve d'un volontarisme allant jusqu'à vouloir tout régenter quitte à empiéter sur les responsabilités des uns et des autres et que ce comportement s'est naturellement poursuivi lors de ces deux grossesses.

L'employeur est tenu vis-à-vis de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat en vertu de laquelle il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de chaque salarié. En cas de litige, il lui incombe de justifier avoir pris de mesures suffisantes pour s'acquitter de cette obligation.

La responsabilité de l'employeur est donc engagée sauf s'il arrive à prouver que le manquement est dû à la faute exclusive de la victime ou à la force majeure ou enfin qu'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail, ce dernier article précisant que l'employeur doit mettre en œuvre des mesures préventives notamment pour éviter les risques et pour combattre les risques à la source.

En l'espèce, la salariée avait prévu de prendre son congé maternité à compter du 6 octobre 2010 et de le terminer le 10 janvier 2011. La période de protection dans laquelle l'employeur ne pouvait faire travailler Madame s'étendait, l'accouchement étant intervenu le 26 octobre 2010, pour le premier congé maternité du 12 octobre 2010 jusqu'au 7 décembre 2010. Pour le

second congé maternité, la salariée avait prévu de prendre son congé maternité du 31 décembre 2011 au 1er juillet 2012, la période pendant laquelle l'employeur ne pouvait faire travailler la salariée, l'accouchement étant intervenu le 29 février 2012, s'étendait du 15 février 2012 au 11 avril 2012.

La salariée produit plusieurs courriels (26 octobre, 2, 4, 9, 23 et 30 novembre 2010) dont la lecture permet de considérer que la salariée a poursuivi ponctuellement l'exécution de son contrat de travail au point que l'employeur a proposé de prendre en charge les frais de l'assistante maternelle de nuit pour permettre à la salariée d'être plus disponible (courriel du 14 décembre 2010), que ces courriels révèlent que la salariée a assisté à des réunions, qu'ainsi l'employeur n'a pas respecté son obligation prévue à l'article L 1225-29 du code du travail pour le premier congé de maternité.

Mme [redacted] produit, également, des courriels des 15, 23, 29 février jour de l'accouchement, du 15, 26 mars et 28 mars, ainsi que du 3 avril 2012, dont la lecture permet de considérer que la salariée a continué de travailler notamment sur des projets d'acquisition qui sollicitent beaucoup de temps par nature. Il en résulte pour le second congé de maternité que l'employeur n'a pas non plus respecté son obligation prévue à l'article L-1225-29 du code du travail.

Il résulte, également des pièces versées au débat, que la salariée a été sollicitée par son employeur pendant ses congés maternité en dehors des périodes de protection prévues par l'article L.1225-9 du code du travail. Ainsi la salariée produit de nombreux courriels en avril 2012 établissant que Madame [redacted] a participé à des réunions (comité exécutif du 17 avril et comité stratégique du 19 avril), et qu'elle intervenait sur des sujets importants en liaison avec Messieurs [redacted] et [redacted] respectivement Chief executive officer et Président du conseil d'administration de la société [redacted].

Il importe peu que la salariée, animée par son sens des responsabilités, exerçant une fonction déterminante au sein l'entreprise (secrétaire générale), mue peut être par sa propre ambition dont s'est accommodé l'employeur et sans doute par crainte de perdre une partie de ses prérogatives, a volontairement souhaité poursuivre ses missions pendant ses congés maternité pour retrouver pleinement sa place à son retour.

Il appartient à l'employeur de protéger la salariée contre elle-même.

La société [redacted] ne rapporte pas la preuve d'avoir pris les mesures préventives nécessaires pour organiser l'absence temporaire de Madame [redacted] pendant ses congés maternités, ni ne justifie lui avoir interdit de poursuivre l'exécution de son contrat de travail pendant la période de protection prévue par l'article L.1225-9 précité, de sorte qu'il sera jugé que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat.

Madame [redacted] évoque dans ses écritures une atteinte à sa santé physique et psychique ainsi qu'à l'enfant par ricochet, sans pour autant verser d'éléments médicaux contemporains de chaque accouchement et des congés maternité, susceptibles d'en justifier.

Dans ce contexte la cour estime le préjudice subi par Madame [redacted] à la somme de 25 000 euros à laquelle la société [redacted] sera condamnée.

Le jugement sera infirmé sur ce point

#### Sur la discrimination

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en

matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrats, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de son non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son appartenance physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé, de son handicap.

Cet article dispose qu'en cas de litige relatif à l'application du texte précédent, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, et il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utile.

Madame fait valoir plusieurs éléments qui, selon elle, laissent supposer l'existence d'une discrimination : la pénalisation salariale de la maternité ; l'absence d'évolution professionnelle de la salariée ; des actes préparatoires au licenciement pendant la période de protection ; l'absence de restitution de l'intégralité des fonctions au retour du second congé maternité et la dégradation des conditions de travail et enfin la rupture de son contrat de travail.

La salariée soutient que l'employeur ne rapporte pas la preuve d'éléments objectifs étrangers à sa discrimination.

Madame sollicite, en conséquence, un complément de rémunération variable au titre de l'exercice 2012 évalué à 11 250 euros. Elle estime avoir subi un préjudice résultant de la perte de chance de la valorisation d'action évalué à 289 024 euros. Elle souhaite de la cour que soit ordonnée la production d'éléments d'information permettant une évaluation du préjudice subi du fait des déficits d'évolution professionnelle, à titre subsidiaire, elle sollicite de la cour qu'elle retienne le niveau maximal de rémunération d'un salarié masculin, cadre position III C, indice 240, correspondant à son statut au 31 décembre 2011, soit la somme moyenne mensuelle de 26 000,13 euros bruts. Elle sollicite donc la condamnation de son employeur à 272 352 euros au titre du différentiel de rémunération ainsi que la somme de 130 728 euros au titre de l'incidence sur la retraite correspondant à une somme globale de 403 080 euros. Considérant son licenciement comme discriminatoire, la salariée sollicite la condamnation de son employeur sur la base d'une rémunération de 10 915 euros à des dommages et intérêts de 24 mois soit la somme de 262 960 euros, subsidiairement si la cour estime que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, sa demande indemnitaire serait du même montant.

Mme fait valoir également un préjudice moral résultant de la discrimination estimant que l'employeur a contribué à la dévalorisation du travail féminin dans sa globalité, et au sien en particulier. Elle sollicite, à ce titre, la condamnation de la société à la somme de 50000 euros ; Enfin elle sollicite la condamnation de son employeur à la somme de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts soutenant que l'entreprise signataire d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes n'a pas respecté ses propres engagements.

Le défenseur des droits dans son avis dans sa décision du 5 janvier rappelle qu'il a constaté à compter du second congé maternité de la réclamante, un gel de rémunération, une réduction du périmètre de ses fonctions et des moyens mis à sa disposition, la publication d'offres d'emploi correspondant à ses fonctions préalables à son licenciement, un durcissement des relations avec la direction, une remise en cause de sa promotion au poste de vice-président. Il en a tiré la conséquence que Madame a fait l'objet d'une discrimination

à raison de son sexe et de sa situation de famille et que son licenciement par la société encourt la nullité pour discrimination 2017.

*- la pénalisation salariale de la maternité*

L'article L 1225-6 du code du travail fait obligation à l'employeur de majorer la rémunération de la salariée à son retour de congé maternité des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Madame fait valoir que sa rémunération brute de base n'a pas été augmentée depuis le mois d'avril 2011 jusqu'à son départ en mai 2013, qu'elle n'a reçu aucune augmentation individuelle au mérite depuis le mois d'avril 2011 alors qu'elle a bénéficié d'une note globale B+ à l'issue de son entretien d'évaluation de l'exercice 2011 effectué en avril 2012, que ses homologues (Messieurs , et , évalués à la note B+ ont tous perçus une augmentation), qu'enfin elle n'a obtenu que par le biais du Bureau de conciliation le versement de sa part variable au titre de l'exercice 2012 qui aurait dû intervenir dès avril 2013 et qu'elle considère que cette résistance est discriminatoire. Elle ajoute qu'au titre de l'exercice 2012, la somme qui lui a été accordée (33 750 euros) ne correspond pas à la totalité du variable qu'elle était en droit d'attendre (45 000 euros) car l'employeur a opéré une proratisation en fonction de ses congés maternité.

La société objecte que Madame a bénéficié d'une augmentation de sa rémunération de base de 9 % entre son entrée en fonction et son départ de l'entreprise et notamment d'une augmentation de 4,8 % en avril 2011 après son retour du premier congé maternité. Toutefois la société ne s'explique pas sur l'absence d'augmentation entre le mois d'avril 2011 et le départ de la salariée. La société expose seulement qu'il était prévu que la direction générale accorde une promotion aux fonctions de vice-président à la salariée et qu'il aurait été convenu qu'une augmentation de salaire lui soit attribuée à son second retour de congé maternité pour valoriser davantage cette promotion. Elle fait valoir à cet égard une attestation, non produite aux débats, de Monsieur , directeur rémunération et avantages sociaux, dont la teneur n'est cependant pas contestée par la salariée. L'employeur ne justifie cependant pas avoir respecté l'obligation édictée par l'article L 1225-26 du code du travail de sorte que l'argument de la salariée sur le gel de rémunération sera retenu.

L'employeur s'explique sur la rémunération variable en rappelant que la salariée a perçu un bonus en 2009 et en 2010, alors que Madame était en congé maternité d'octobre 2010 à fin décembre 2010 ainsi qu'en 2011. L'employeur justifie ainsi au moins pour le premier congé maternité qu'il n'y a pas de corrélation entre la grossesse et le versement de la rémunération variable. De même la société reconnaît devoir à la salariée une prime variable de 33 750 euros pour l'exercice 2012 qui aurait dû être versée au mois de mai 2013 alors que Madame était en congé maternité de six mois. Cette reconnaissance tardive n'anéantit pas le refus en temps utile et pendant la période de protection, de traiter la salariée comme les autres. La discrimination doit être retenue.

De ce qui précède il résulte que si l'employeur justifie objectivement de l'absence de corrélation entre les congés maternité et la rémunération variable, il ne s'explique pas sur le gel de la rémunération fixe de la salariée à compter du mois d'avril 2011 et qu'ainsi il succombe à démontrer sur ce dernier point une explication objective. La discrimination sera donc retenue au titre du gel de la rémunération.

*- l'absence d'évolution professionnelle de la salariée*

La salariée soutient que l'annonce de sa seconde grossesse en septembre 2011 et la prise de congé maternité à compter de fin décembre 2011 jusqu'en juin 2012 a entravé son évolution professionnelle. Elle expose en particulier que ses prédécesseurs dans la fonction ont tous obtenu le grade de vice-président niveau band II et que les salariés, à diplômes comparables aux siens, et parvenus au même grade se sont vus proposer des promotions tous les deux ou trois ans ( Messieurs , et ).

La société expose qu'elle a proposé à Madame le statut de vice-président stratégie acquisition à son retour de congé maternité début juillet 2012, c'est à dire dans un délai de 3 ans et deux mois après son entrée en poste. Par courriel du 26 septembre 2012, la salariée reconnaît cette proposition qu'elle a immédiatement, selon ses termes, acceptée avec enthousiasme. L'employeur justifie objectivement de cette proposition qui ne sera cependant pas mise en œuvre avant le licenciement de Madame ce qui permet de douter de la volonté réelle de l'employeur d'accorder cette promotion, doute qui permet d'éclairer les circonstances du licenciement que la cour examinera ultérieurement en dehors de la question de la discrimination qui s'examine au stade de l'exécution du contrat et non au stade de la rupture.

*- les actes préparatoires au licenciement pendant la période de protection*

Aux termes de l'article L 1225-4 du code du travail aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auquel elle a droit au titre du congé maternité qu'il use ou non de ce droit ainsi que pendant quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes. Toutefois l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifié pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

Madame soutient que la société a effectué des démarches via un cabinet de recrutement, durant la période de protection soit avant le 31 juillet 2012 pour la remplacer définitivement à son poste organisant ainsi son éviction durant cette période de protection.

La société fait valoir que c'est à la demande de la salariée qui souhaitait être déchargée de ses fonctions de secrétariat et de support auprès du CEO pour se concentrer sur les sujets relatifs aux fusions-acquisitions qu'elle aurait été contrainte de rechercher de nouveaux collaborateurs pour assurer ses missions et que le profil de poste ne correspondait nullement au poste de directeur du développement Corporate occupé alors par Madame ..

Il est interdit de prendre des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection. Lorsque les circonstances démontrent que l'employeur a, pendant l'absence de la salariée, procédé à son remplacement définitif, n'attendant que le moment propice pour la licencier, ce licenciement doit être annulé.

En l'espèce la période de protection expirait le 31 juillet 2012 ce qui n'est pas contesté. La société expose qu'elle a demandé au cabinet de l'assister dans le recrutement d'un CEO office manager. A cet effet une première annonce a été publiée sur le site manager.com, du 26 juin au 9 juillet 2012. Le recrutement ciblait un profil de formation Sciences po / Insead / droit pour devenir « le bras droit du CEO », mission correspondant pour une large partie à celle exercée par Madame

La société ne justifie pas que Madame \_\_\_\_\_ aurait souhaité être déchargée de cette mission pour se consacrer uniquement à l'activité de suivi des acquisitions, alors que la salariée se plaint à son second retour de congé maternité d'une dégradation de ses fonctions et s'en est ouverte au directeur des ressources humaines le 26 novembre 2012.

Il doit être considéré que l'employeur a procédé à des actes de préparation d'un licenciement pendant la période de protection à un licenciement même si ce dernier n'est intervenu qu'au mois de janvier 2013 soit six mois après son retour de congé maternité sous la forme d'une convocation à un entretien préalable le 17 du mois.

Le remplacement de Madame \_\_\_\_\_ nécessitant d'anticiper le recrutement au poste considéré plusieurs mois avant la mise en place de la procédure de licenciement, compte tenu de la nature du poste et du profil de haut niveau des candidats souvent eux-mêmes en fonction.

Par ailleurs il n'est pas indifférent de relever qu'alors que Madame \_\_\_\_\_ avait reçu l'assurance d'être promu au statut de vice-président dès le mois de juillet 2012 cette promotion n'a pu être mise en œuvre du fait, selon l'employeur, de son licenciement intervenu au mois de janvier 2013. Il s'en déduit que l'employeur avait pris la décision de se séparer de la salariée depuis longtemps.

À cet égard la société admet qu'au mois d'octobre 2012 elle a pris la décision de réorienter son recrutement vers un poste de responsable M&A correspondant exactement à celui de Madame \_\_\_\_\_ au motif que celle-ci devait évoluer vers d'autres fonctions compte-tenu du profond désintérêt qu'elle aurait manifesté depuis son retour de congé maternité et l'attitude conflictuelle qu'elle aurait entretenue avec Monsieur \_\_\_\_\_ son supérieur hiérarchique.

Il est à noter que cette décision de réorientation de recrutement coïncide avec le désistement du candidat sélectionné à l'occasion de la campagne de recrutement précédente (du 26 juin au 9 juillet 2012). La société ne justifie pas avoir procédé au remplacement du poste après ce désistement ce qui atteste de ce que le premier poste couvrait des missions contenues en grande partie dans le poste proposé dans le cadre du second recrutement correspondant aux fonctions de Madame \_\_\_\_\_

Il sera jugé que l'employeur a procédé à des actes préparatoires au licenciement de Madame \_\_\_\_\_ sans toutefois que cette dernière n'établisse de lien entre cet acte préparatoire et une discrimination

Ce grief ne sera pas retenu au titre de la discrimination.

*- l'absence de restitution de l'intégralité des fonctions au retour du second congé maternité et la dégradation des conditions de travail*

Au terme de l'article L 1225-25 du code du travail à l'issue du congé maternité la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. L'emploi similaire s'entend comme comportant la même rémunération la même qualification et des responsabilités similaires.

La salariée fait valoir qu'après son retour du second congé maternité en juillet 2012 son périmètre de responsabilité aurait été réduit notamment du fait de son nouveau N+1 Monsieur \_\_\_\_\_. Ainsi elle n'a pas été convoquée au séminaire de management alors qu'elle y était invitée auparavant. Elle déplore ne pas être destinataire d'informations financières. Elle s'en ouvre au directeur des ressources humaines Monsieur \_\_\_\_\_ le 26 novembre 2012 sous forme d'un mémorandum auquel le destinataire ne répondra pas si ce n'est,

dit-elle, que par des invectives et des propos blessants. Elle relève qu'elle n'a pas bénéficié de l'entretien prévu à l'article L 1225-27 du code du travail au terme duquel la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Enfin à son retour de son second congé maternité, elle expose qu'elle a été affectée dans un nouveau bureau exigu ne pouvant contenir de table de réunion, qu'elle aurait été l'objet de nombreuses réflexions verbales humiliantes et désobligeantes par son supérieur hiérarchique.

Il résulte des pièces communiquées au débat que la société par courriel du 8 octobre 2012, soit le lendemain du courriel de la salariée s'étonnant de ne pas être invitée au séminaire de management, confirme l'invitation de Madame

à ce séminaire en ces termes « tu es bien évidemment sur la liste des invités et d'ailleurs comment pourrait-il en être autrement », que le DRH répond certes tardivement par courriel du 16 janvier 2013, sous forme d'accusé réception, contestant en termes généraux le contenu du mémorandum de la salariée et concluant que cela vient conforter une insatisfaction désormais chronique quant à la teneur de son poste, en des termes qui ne peuvent être tenus pour des invectives ou des propos blessants, sans pour autant répondre en détail sur la réduction progressive de son périmètre d'intervention et sa marginalisation alléguée, que la société verse au débat des courriels relatifs à la communication d'éléments financiers au terme desquels elle explique que les informations sollicitées ne sont pas encore disponibles ou n'existent pas ou qu'elle les lui ont été communiquées, que la société rapporte la preuve que Madame n'était pas la seule concernée par un changement de bureau (courriel du 22 de novembre 2012), que les propos prêtés à son supérieur hiérarchique sont contestés par ce dernier lequel a autorisé Madame à participer, aux frais de l'entreprise, au Women's Forum (lieu de débat donnant la parole aux femmes sur les grands enjeux sociétaux et qui se tient chaque année à Deauville), qu'il s'en déduit de ce qui précède que l'employeur rapporte la preuve de l'absence d'actes à caractère discriminatoire. L'employeur ne s'explique cependant pas sur l'absence de visite au retour de congé maternité. Ce fait ne peut constituer, en soi, un acte de discrimination par rapport à une autre catégorie de personnel bien qu'il s'agisse d'un manquement de l'employeur.

Cet argument ne sera pas retenu au titre de la discrimination.

*- la rupture de son contrat de travail*

Madame relève au titre des actes discriminatoires la brutalité de son licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, fondée selon elle, uniquement sur son sexe, sa maternité, sa situation de famille.

La société expose qu'elle a été contrainte de licencier Madame en raison d'une dégradation de ses performances ainsi que de ses relations avec ses collègues et sa hiérarchie, cette décision étant totalement étrangère à ses grossesses.

*- Sur la brutalité alléguée du licenciement*

La salariée fait état de ce que le conseil d'administration lui a attribué, en avril 2012, 900 actions gratuites, qu'en juillet de cette même année son supérieur hiérarchique lui a annoncé une promotion aux fonctions de vice-président et qu'aucun événement ne laisser présager ce licenciement depuis son retour du second congé maternité alors qu'elle n'a reçu aucun avertissement ni reproche professionnel au long de sa relation contractuelle avec la société. La salariée n'établit pas en quoi ce fait présenterait un caractère discriminatoire par rapport à une autre catégorie de salariée.

*- Sur la motivation du licenciement et la discrimination*

L'employeur motive sa décision de procéder au licenciement de la salariée sur un double fondement la dégradation de ses performances et celle de ses relations avec ses collègues de travail et sa hiérarchie.

Madame critique les motifs qui lui sont reprochés soit par ce que l'employeur n'apporterait aucun élément objectif susceptible de les établir soit parce qu'elle les conteste notamment parce qu'ils sont contradictoires avec la promotion dont elle a fait l'objet. Toutefois elle n'établit pas de lien qui permettrait de laisser supposer l'existence d'une telle discrimination entre la mesure de licenciement fondé sur une dégradation de performance ou une détérioration des relations avec son entourage et une discrimination fondée sur le sexe, la maternité ou sa situation de famille

De sorte que ce grief ne peut être retenu au titre de la discrimination.

\*

De ce qui précède, il sera jugé que Madame a été victime d'une discrimination au regard de sa rémunération, en l'absence d'éléments objectifs produits par l'employeur qui seraient étranger à ladite discrimination ; la société ne justifiant pas avoir respecté les dispositions de l'article L 1225-26 du code du travail lui faisant obligation de majorer la rémunération de la salariée de retour de congé de maternité des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de la même catégorie professionnelle pendant la durée de son congé maternité.

Aux termes de l'article L 1134-5, troisième alinéa du code du travail, les dommages-intérêts doivent réparer l'entier préjudice résultant de discrimination pendant toute sa durée.

Madame soutient que le gel de sa rémunération est intervenu à compter du mois d'avril 2011 jusqu'à son départ de l'entreprise à l'expiration du préavis soit le 13 mai 2013.

Il résulte des éléments du dossier que Madame aurait dû être augmenté au mois d'avril 2012 dans les mêmes proportions que les années précédentes s'agissant de sa rémunération fixe au regard de la progression de sa rémunération depuis son entrée en fonction. La cour estime raisonnable d'appliquer un pourcentage de 4,5 % à la rémunération perçue depuis le 1er avril 2011 rapporté au temps de présence entre le 1er avril 2012 et le 13 mai 2013, soit sur une période de 13,5 mois.

Le montant du préjudice subi par Madame sera évalué à 131 000 euros bruts multiplié par 4,5 % sur une période de 13,5 mois soit la somme de 6 631,87 euros à laquelle la société sera condamnée au titre de la discrimination sous forme de dommages et intérêts

Sur le licenciement

Madame sollicite de la cour qu'elle juge son licenciement nul pour discrimination et subsidiairement pour défaut de cause réelle et sérieuse. Elle évalue son préjudice à 24 mois de salaire soit la somme de 262 960 euros.

La société fait valoir que le licenciement n'est pas nul et repose sur une cause réelle et sérieuse fondée à la fois sur la dégradation de l'accomplissement de ses missions soit 0,00 Euros ainsi que la détérioration des relations avec ses collègues et la direction générale.

Sans qu'il soit besoin d'examiner la réalité des motifs invoqués par la société, au regard de la décision prise par la cour de considérer que le

licenciement avait fait l'objet d'actes préparatoires pendant la période de protection liée au congé maternité de Madame le licenciement doit être annulé avec toutes les conséquences que la loi y attache.

En cause d'appel la salariée ne sollicite plus sa réintégration au sein de l'entreprise.

Justifiant d'une ancienneté supérieure à deux ans, dans une entreprise occupant habituellement au moins onze salariés, la salariée qui ne sollicite pas sa réintégration, peut prétendre à l'indemnisation de son entier préjudice sans qu'il soit inférieur à l'indemnité qu'elle aurait perçue en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L.1235-3 du code du travail.

En considération de sa situation particulière et eu égard notamment à son âge, à l'ancienneté de ses services, à sa formation et à ses capacités à retrouver un nouvel emploi, au documents médicaux produits justifiant de l'altération de sa santé postérieurement à son licenciement, la cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer la réparation qui lui est due à la somme de 100 000 euros à laquelle sera condamnée la société

#### Sur la rémunération variable due au titre de l'exercice 2012

La rémunération variable était fixée à un plafond de 45 000 euros. Il est constant que Madame a reçu la somme de 33 750 euros pour l'exercice 2012. Elle réclame 11 250 euros de plus au motif que la société aurait proratisé le plafond maximal en fonction de son absence du au congé de maternité. En 2012 Madame a bénéficié d'un congé de maternité de six mois de sorte qu'elle n'aurait dû recevoir que 22 500 euros si l'on devait suivre son raisonnement. La société expose que Madame n'a pas bénéficié du montant maximal de la prime variable au motif de la baisse de ses performances et de relations conflictuelles avec ses collègues.

La société produit au débat les objectifs fixés pour l'exercice 2012 sans pour autant préciser les modalités de calcul et de pondération retenue en fonction des objectifs assignés de sorte qu'ils ne sont pas opérants et que la salariée est fondée à réclamer le solde de 11 500 euros.

La société sera donc condamnée à verser à ce titre la somme de 11 250 euros.

#### Sur la perte de chance de la valorisation des actions

La salariée a bénéficié de l'octroi d'actions gratuites dont la cession était subordonnée à une condition de présence dans l'entreprise. Madame a bénéficié à ce titre de 1.100 actions le 23 juillet 2010, de 1.200 actions le 18 juillet 2011 et de 900 actions le 18 juillet 2012.

La société ne conteste pas la condition de présence prévue à l'article 5.2.11 du règlement du plan précisant que les actions sont livrées au bénéficiaire après l'expiration de la période d'acquisition sous réserve de la présence du bénéficiaire durant toute la période définie d'acquisition.

Au regard de la solution retenue de considérer le licenciement comme nul la salariée a été privée du bénéfice de l'attribution de ces actions. La salariée valorise sa perte de chance à la somme de 289 024 euros. Il résulte du règlement du plan d'attribution gratuite que l'acquisition ne pouvait se réaliser qu'après trois ans à compter de la date d'attribution à laquelle il fallait ajouter une période de conservation de deux ans pendant laquelle les actions étaient acquises mais ne pouvaient être cédées, de sorte que la valorisation proposée par la salariée sur la base du cours de bourse à la date du 13 mai 2013 est incertaine. La cour accordera la somme de 50 000 euros à la salariée pour la perte de chance d'acquies ses actions.

Sur le préjudice économique et la demande corollaire de communication d'informations

La cour n'a pas retenu la discrimination au titre de l'absence d'évolution professionnelle. En conséquence la salariée sera déboutée de ses demandes à cet égard

Sur le préjudice moral consécutif à la discrimination

La cour a reconnu que la salariée avait été victime d'une discrimination salariale, sa rémunération brute de base n'ayant pas été augmentée au 1er avril 2012. Le préjudice moral lié à la discrimination en matière de rémunération sera exactement réparé par l'allocation de la somme de 1 000 €.

Sur la violation de l'accord Égalité professionnelle de 2011

Madame [ ] fait valoir que la société signataire d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en 2011 n'aurait pas respecté ses engagements. À ce titre elle réclame la somme de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts.

La société objecte que l'affirmation péremptoire de la salariée est contredite par les données issues du rapport annuel 2011 sur l'égalité professionnelle hommes femmes.

Madame [ ] n'explique pas en quoi sa situation personnelle caractériserait une violation par l'employeur de l'accord égalité hommes femmes de 2011.

Il y a lieu de la débouter de sa demande à cet égard.

Sur les demandes accessoires

Il ne paraît pas inéquitable de condamner la société [ ] à payer à Madame [ ] une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile tant pour la première instance que pour la procédure d'appel.

La société [ ] sera déboutée de sa demande à cet égard.

La société [ ] doit rembourser à Pôle Emploi les indemnités chômage versées à la salariée.

Les dépens de première instance et d'appel seront supportés par la société [ ]

**PAR CES MOTIFS,**

**La Cour**, statuant contradictoirement, par arrêt mis à la disposition des parties au greffe :

**CONFIRME** le jugement du Conseil de prud'hommes de NANTERRE du 18 février 2016, sur le rejet de la demande de communication de notes annuelles de rémunération, de la demande de dommages-intérêts pour violation de l'accord collectif sur légalité Hommes-Femmes de 2011 et sur la demande de la société [ ] au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

**INFIRME** pour le surplus ;

Statuant à nouveau ;

**CONDAMNE** la société [ ] à payer à Madame [ ] la somme de 25 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de la violation de l'obligation de sécurité de résultat ;

**CONDAMNE** la société à payer à Madame la somme de **6 631,87** euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de cette discrimination en raison de sa maternité et de sa situation familiale

**CONDAMNE**, en conséquence, la société à verser à Madame la somme de **100 000** euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul ;

**CONDAMNE** la société à payer à Madame la somme de **50 000** euros au titre de la perte de chance de la valorisation de ses actions ;

**DIT** que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la présente décision, avec capitalisation des intérêts échus et dûs pour une année entière ;

**CONDAMNE** la société à payer à Madame la somme de **11 250 euros** à titre de complément de la rémunération variable au titre de l'exercice 2012 ;

**DIT** que cette somme, portera intérêt au taux légal, avec capitalisation des intérêts échus et dûs pour une année entière, à compter de la date de réception par la société de sa convocation devant le Bureau de conciliation

**CONDAMNE** la société à payer à Mme la somme de **1 000 €** en réparation du préjudice moral né de la discrimination ;

**DÉBOUTE** la société de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

**CONDAMNE** la société à rembourser à Pôle Emploi, dans la limite de 6 mois, les indemnités à compter de la rupture versées à Madame au titre de l'assurance chômage

**CONDAMNE** la société au paiement de la somme de **1 000 euros** au titre de la première instance et **3 000 euros** au titre de la procédure d'appel à Madame sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens de première instance et d'appel.

- prononcé hors la présence du public 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 Monsieur Jean-François DE CHANVILLE, Président et par Madame FABRE, Greffier en pré affectation, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER,

Le PRESIDENT,