CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS

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

FC

SECTION

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 25 février 2011

Composition de la formation lors des débats :

M. Alain BOULANGER, Président Conseiller Salarié

M. GUILLAUME, Conseiller Salarié M. BARJOU, Conseiller Employeur M. PLACKTOR, Conseiller Employeur

Assesseurs

Notification le: 1 1 MAR 2011

Date de réception de l'A.R.:

Encadrement chambre 4

par le demandeur:

RG Nº F 09/01893

par le défendeur :

assistée de Madame COLLIN, Greffier

ENTRE

Mme?

Assistée de Me Valérie BENCHETRIT (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée :

le:

à:

SOCIETE = en la personne de son représentant légal

Représenté par Me Francis PUDLOWSKI (Avocat au barreau de PARIS)

RECOURS nº

fait par:

le:

DEFENDEUR

EN PRESENCE DE

LA HALDE

11 Rue Saint Georges

75009 PARIS

Représentée par Me Julie GUYON de la SCP Michel HENRI, (Avocat au barreau de PARIS)

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 12 février 2009

- Mode de saisine : courrier posté le 10 février 2009

- Convocation de la partie défenderesse par lettre recommandée avec avis de réception le 13 février 2009
- Audience de conciliation le 02 juin 2009
- Débats à l'audience de jugement du 05 janvier 2011 à l'issue de laquelle, les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

La HALDE a présenté ses observations dans cette affaire.

DEMANDES PRESENTEES AU DERNIER ETAT DE LA PROCEDURE	
Demande principale	
Chefs de la demande	
- Dommages et intérêts pour licenciement nul (12 mois)	55 200.
Dammages et intérête nour préjudice moral distinct (12 mois)	55 200

Demande présentée en défense

SOCIETE

Demande reconventionnelle Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de Procédure Civile 4 000.00 €

Les Faits

a été engagée le 6 septembre 2005 sous contrat à durée Madame indéterminée en qualité de " chef de produit junior à l'international " par la société . Le 15 décembre 2006, Madame prend les fonctions de Responsable Export. Par avenant à son contrat de travail en date du 12 décembre 2007 les objectifs de Madame

sont fixés pour l'année 2008. est en congé de maternité du 9 juin 2008 au 17 octobre 2008, Madame

suivi de congés payés du 17 au 28 octobre 2008. Le 27 octobre 2008, l'employeur précise par mail les nouvelles fonctions de la salariée. Le Conseil de la salariée adresse un courrier recommandé avec accusé de réception à l'employeur le 7 novembre 2008 à propos des nouvelles fonctions confiées à Madame

Le 17 novembre 2008, un avertissement est notifié à la salariée.

Madame 1 est en arrêt de maladie du 17 novembre 2008 jusqu'au 14 décembre 2008.

L'avocat de Madame . conteste par courrier du 28 novembre l'avertissement notifié à la salariée.

Le 22 décembre 2008 la Société ≥ notifie un second avertissement à Madame ; et cette dernière le conteste dans un courrier du 12 janvier 2009.

Le 12 janvier 2009, Madame ! est mise à pied à titre conservatoire et convoquée, par lettre remise en mains propres, à un entretien préalable à un licenciement, qui se déroulera le 23 janvier 2009

Madame: est licenciée pour faute grave le 28 janvier 2009.

a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris le 12 février 2009. Madame 1 Elle a également saisi la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité le 7 avril 2009 d'une réclamation relative à son licenciement pour faute grave. Par décision du 11 octobre 2010 le Collège de La HALDE décide qu'elle présentera ses observations devant la juridiction saisie; à savoir le Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les Dires

Le Demandeur

A son retour de congé de maternité, Madame constate que son poste est vidé de sa substance et elle sera trois mois après sa reprise de travail licenciée pour faute grave le 28 janvier 2009. Madame considère que son licenciement est abusif et discriminatoire fondé sur son état de grossesse et donc nul. La lettre de licenciement de Madame est constituée d'affirmations imprécises et non vérifiables : absence de travail, refus d'exécuter les consignes de travail, refus de l'autorité, dénigrement public de l'employeur, déloyauté. Ces différentes affirmations présentées dans la lettre de licenciement ont un caractère mensonger. Dans cette lettre l'employeur reprend les termes de mails et des deux avertissements notifiés à la salariée par son employeur, sans tenir compte des réponses de la salariée. Les demandes d'intervention de la salariée en Turquie et à Taïwan ne font que traduire la rétrogradation de Madame . Les accusations du comportement de Madame : portant sur la provocation, le dénigrement et le harcèlement de membres de son équipe sont vagues et ne sont étayées d'aucune preuve. Le prétendu refus de Madame d'exécuter le travail n'est en réalité qu'une impossibilité d'exécuter son contrat de travail. Les demandes d'organisation d'un séminaire en janvier et les missions relatives à plusieurs voyages, notamment en Turquie, Liban, Serbie, étaient sans objet. Le licenciement de Madame repose sur une discrimination fondée sur sa grossesse. Cette discrimination s'est manitestée par des responsabilités réduites à son retour de maternité; elle doit assurer la passation de ses dossiers à ses successeurs et ne dispose plus d'aucune gestion commerciale ou managériale ; on lui retire ses outils de travail et elle n'est plus invitée aux évènements organisés par Z . Elle se voit refusée des congés entre Noël et le jour de l'an. Cette situation aura des conséquences psychiques et physiques pour Madame qui seront notamment évoquées par un courrier du médecin du travail au médecin traitant de la salariée le 13 novembre. La salariée met également en évidence un contexte de discrimination générale envers les femmes enceintes au sein de la société. En conséquence Madame demande des dommages et intérêts pour licenciement nul et pour préjudice moral distinct, le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, une indemnité conventionnelle de licenciement, un rappel de salaires avec congés payés pour la période de mise à pied et une

Le Défendeur

indemnité au titre de l'article 700 du CPC.

La société Z a signé un contrat de travail avec Madame. septembre 2005 et plusieurs avenants, dont celui du 12 décembre 2007, qui définissait ses objectifs qualitatifs et quantitatifs pour l'année 2008. Les missions de la salariée ont donc régulièrement évolué dans le temps. Après son congé de maternité du 9 juin au 17 octobre 2008, madame ne s'est pas présentée à son travail le 17 octobre et a précisé par mail du 20 octobre 2008 qu'elle reprendrait son poste le 29 octobre après une période de congés payés. Par mail du 27 octobre 2008 l'employeur informait Madame des évolutions qui avaient eu lieu pendant son absence et des réorganisations prévues pour le début de l'année 2009. Madame reprendra jamais effectivement ses fonctions comme en attestent ses collègues. Par mail du 6 novembre l'employeur demandait à Madame. de cesser son dénigrement à son égard et d'effectuer les tâches confiées. Par lettre du 17 novembre . un premier avertissement et lui l'employeur notifiait à Madame demandait de se mettre au travail en lui précisant les travaux à réaliser. A la suite d'un congé de maladie du 17 novembre au 14 décembre, l'employeur précisait à nouveau par mail les tâches à accomplir. Un second avertissement a été notifié à Madame le 22 décembre compte tenu de la désorganisation consécutive à l'inactivité de la salariée. Madame . persistant dans son attitude, l'employeur l'a mise à pied le 12 janvier 2009 et l'a licenciée pour faute grave le 28 janvier 2009.

Les motifs du licenciement précisés dans la lettre du 28 janvier portent sur :

- Une absence de travail, le refus d'exécuter les consignes très claires de travail, le refus de l'autorité, le dénigrement public de l'employeur et la déloyauté

- La persistance de l'insubordination et de la déloyauté en dépit de deux avertissements et d'une mise en demeure

La société verse au débat plusieurs attestations indiquant que la salariée n'a jamais réellement repris le travail et a perturbé celui de ses collègues; deux attestations émanent de déléguées du personnel. D'ailleurs le travail, les attributions et l'équipe de Madame sont demeurés inchangés avant et après le congé de maternité de la salariée.

La société conteste toute forme de discrimination et de harcèlement moral à l'encontre de sa salariée et considère que la HALDE a apprécié les faits de manière erronée. Ainsi Madame n'a pas été mise à l'écart et a été invitée aux évènements de la société fin 2008; elle a bien eu accès à ses outils de travail et notamment aux données informatiques. Enfin la décision de licencier Madame se fonde sur l'attitude de la salariée à son retour de maternité et elle n'a donc pas été prise lors de la période de protection légale;

La société produit par ailleurs de nombreuses attestations de salariées établissant que les grossesses sont parfaitement admises dans une entreprise qui emploient essentiellement de jeunes femmes. A contrario aucune des attestations produites par Madame.

n'établit le moindre harcèlement ou discrimination à son égard.

En conséquence la société demande le débouté de la salariée et formule une demande reconventionnelle en application de l'article 700 du CPC

Les Observations de la HALDE

Après avoir rappelé les dispositions légales la régissant, la HALDE a précisé que par délibération en date du 11 octobre 2010, la Haute Autorité a considéré que :

- La discrimination alléguée par Madame à raison de son sexe et de sa situation de famille était établie, la société ne rapportant pas la preuve qui lui incombe que sa décision d'attribution de nouvelles missions était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination;

La décision de licencier Madame (était la conséquence du harcèlement moral subi par cette dernière et ne paraissait pas fondée sur son insuffisance

professionnelle ni sur son insubordination ou sa déloyauté;

Cette décision de licencier la réclamante a été prise pendant la période légale de protection

Le rejet de pièces tardivement communiquées

Le Conseil de Madame demande le rejet de 15 pièces communiquées par l'employeur le 3 janvier 2011 et dont elle n'a pas pu prendre connaissance. En réplique le Conseil du défendeur sollicite un nouveau renvoi.

Le Conseil, après en avoir délibéré, décide d'écarter les 15 pièces communiquées le 3 janvier 2011.

Discussion

A propos de la rupture du contrat de travail

Aux termes de l'article L1132-1 du Code du Travail "Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à 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 contrat en raison de son origine, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa 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 apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap; en cas de litige cette personne doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte; au vu de ces éléments la partie défenderesse doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination(...) "En outre d'après l'article L1132-4" toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul"

La lettre de licenciement de la Société rédigée (extraits):

du 28 janvier 2009 était ainsi

"Nous vous avons mise à pied à titre conservatoire et convoquée le 12 janvier à un entretien préalable qui s'est tenu vendredi 23 janvier.

Vous vous êtes présentée seule et avec un large sourire à cet entretien au cours duquel vous avez choisi de ne répondre à aucune question et de ne faire aucun commentaire à nos griefs, en dépit de nos encouragements à vous expliquer sur les agissements reprochés. Ceci ne fait que confirmer le caractère parfaitement prémédité et orchestré de vos agissements des dernières semaines en vue de provoquer la rupture de votre contrat de travail.

Il n'en reste pas moins que votre licenciement pour faute grave repose sur des manquements graves à vos obligations contractuelles, dont la persistance, en dépit de deux avertissements et d'une mise en demeure, et à votre niveau de responsabilités, a rendu impossible la poursuite de notre relation contractuelle.

Rappel de la chronologie depuis le 29 octobre 2008

Tout comme la gérante de la société et plusieurs de vos collègues féminines, vous êtes partie en congé de maternité en 2008. Vous avez été arrêtée du 9 juin au 28 octobre 2008 (congés payés du 17 au 28 octobre)

Vous êtes revenue sans aucun enthousiasme le mercredi 29 octobre dernier (nous tenons de source sûre que vous avez été reçue pour un entretien d'embauche par l'un de nos concurrents mi octobre..) et nous avez rapidement fait comprendre que vous souhaitiez partir. Dés le lundi 3 novembre en effet, la médecine u travail vous déclarait apte mais programmait une seconde visite le 13 novembre 2008... Le vendredi 7 novembre, vous rompiez tout dialogue et votre avocat exerçait alors ses premières pressions. Au lendemain d'un premier avertissement du 14 novembre, votre médecin traitant vous prescrivait un arrêt de travail jusqu'au 14 décembre 2008!

Face à notre refus de céder à ce que nous considérions comme du chantage de votre part, vous avez alors opté pour la politique de la terre brûlée, avec l'assistance de votre avocat, qui n'a pas manqué de nous écrire une seconde fois le 28 novembre 2008, pour tenter de négocier votre départ.

Vous n'avez alors eu de cesse de semer la zizanie en interne et de multiplier les provocations, vous clamant victime d'une discrimination à cause de votre maternité (un comble dans une entreprise comme la nôtre dont l'effectif est à 90% féminine) prétendant être dépossédée de vos fonctions et mise à l'écart!

- Rappel de votre évolution professionnelle depuis 2005 (ce rappel ne marque aucun grief à l'encontre de la salariée et n'est donc pas retranscrit)
- L'absence de travail, votre refus d'exécuter des consignes de travail pourtant claires, votre refus de l'autorité et le dénigrement public de votre employeur, la déloyauté

Ayant été déclarée apte au travail, il vous appartenait, en toute logique, de reprendre le travail le 29 octobre, étant précisé que nous avions pris le soin de préparer votre retour en vous rencontrant le 24 octobre et en vous adressant, le 27 octobre, une feuille de route tout à fait explicite, conclue ainsi :

" Je serai là pour vous accueillir mercredi. J'aimerais que vous prépariez un agenda pour les deux mois qui viennent et que nous en discutions ensemble. Je vous souhaite une bonne

reprise.

Il ne vous aura tout de même pas échappé ni choqué qu'à deux mois de la clôture de l'exercice 2008 et dans une conjoncture difficile avec de mauvais résultats à l'Export(mauvais résultats dont nous avons parlé le 24 octobre 2008 en même temps que nous avons parlé des difficultés découvertes dans vos dossiers à la faveur de votre absence), nous soyons tous résolument tournés vers 2009 et attendions vos propositions de développement. Or vous avez passé votre temps à polémiquer et n'avez fait aucune proposition concrète. Nous vous avons alors demandé une deuxième fois le 6 novembre de vous mettre au travail et de nous en rendre compte :

Cessez immédiatement de dénigrer la société et moi en particulier. Mes collaborateurs m'ont rapporté vos propos qui m'ont choqué. Votre polémique est stérile. Nous jugeons vos performances professionnelles et votre efficacité, certainement pas votre vie privée.

Merci de vous concentrer sur votre travail

Récupérer les 150 000€ d'impayés sur TAÏWAN depuis un an Rattraper les très mauvaises performances 2008 Préparer votre avenir en me faisant des propositions 2009 concrètes !

2 a un gros potentiel à l'export... vous le savez...reprenez vous vite! Défendez les couleurs de avec fierté et honneur."

Malgré cette première observation écrite, vous avez persisté à ne pas travailler : pas le moindre rapport d'activité, pas le moindre déplacement, pas le moindre projet. Nous avons donc été contraints de vous faire la demande une troisième fois, sous la forme d'un avertissement, le 14 novembre 2008 :

" 1

Je vous ai demandé par écrit le 6 novembre dernier de cesser de dénigrer la société et de vous mettre au travail. Vous persistez à perturber le bon fonctionnement du service et à déstabiliser vos collègues du siège social en vous prétendant victime d'un employeur qui n'aimerait pas les femmes enceintes! Mais qui croyez vous convaincre d'accusations aussi énormes que grotesques? le personnel à 90% féminin de la société? un conseil de prud'hommes qui ne pourra que constater que rien ne justifie cette accusation grave et que vous avez créé cette polémique de toute pièce dans le seul but d'obtenir un départ négocié?

Je vous demande donc:

1/ de vous mettre au travail suivant les instructions que je vous avais donné par courriel du 27 octobre 2008

2/ de programmer sans délai un déplacement en Turquie afin de démêler une situation complexe dont vous êtes à l'origine

3/ de me rendre compte de vos plannings et de l'avancement des dossiers d'ici mercredi 19 novembre

4/ de m'adresser, idéalement d'ici la fin de semaine, votre rétroplanning de prospection 2009

5/ de cesser vos provocations : vous avez admis vendredi soir en présence de Mesdames et : que vous aviez reçu instruction de votre avocat de ne pas travailler et de ne plus me parler ! Il faudra que vous m'expliquiez comment vous comptez vous y prendre pour exercez vos fonctions et me rendre compte de votre activité, comme auparavant... ce que j'attends de vous comme de tous les salariés de l'entreprise, en contrepartie de la rémunération plus que confortable que vous continuez de percevoir, pour une productivité aujourd'hui de zéro.

Veuillez considérer la présente comme un avertissement. "

Pour toute réponse à cet avertissement vous nous avez adressé un arrêt de travail d'un mois!

Nous avons néanmoins privilégié l'apaisement à votre retour d'arrêt de maladie le lundi 15 décembre :

" Chère ;

Nous sommes très heureux de votre retour parmi nous. Nous nous sommes rencontrés ce matin pour parler de votre mission et de votre agenda. Vous m'avez demandé de vous confirmer mes demandes par email.

Je trouve cette demande exagérée dans un contexte de travail quotidien où nous privilégions l'efficacité. Si je vous demande des informations sur le marché suisse par téléphone et que vous me demandez une confirmation par email, cela complique les choses inutilement.

Néanmoins, souhaitant vivement vous faire repartir dans de bonnes conditions, je vous confirme tout ce qui vous a été demandé ce matin :

- Turquie : je vous ai expliqué en détails ce qu'il fallait faire auprès de notre faux

distributeur illégal.

- Taïwan : récupérer l'impayé par les trois moyens que je vous ai proposés ce matin

Grand Export : être force de proposition pour 2009

 Suisse: nous confirmer les termes de votre accord commercial avec Globus et Sun Store.

Me faire parvenir votre agenda avec vos déplacements

- Vous trouverez également ci-joint un courrier concernant la Chine, "

Pour toute réponse, votre unique souci : votre entretien d'évaluation... et toujours aucun travail et quelques heures de présence à peine à votre poste de travail de façon ostensiblement provocatrice à l'égard de vos collègues de travail.

Nous vous avons donc adressé un second avertissement le 22 décembre 2008 et mise en demeure de vous rendre sur le terrain sans délai(Turquie, Taïwan, Europe de l'Est, Liban), de nous adresser vos comptes-rendus d'activité, dont le compte rendu de la semaine du 15 décembre et de préparer sans plus attendre l'année 2009 (PJ n°1).

10. La persistance de votre insubordination et de votre déloyauté malgré deux avertissements et une mise en demeure

Nous avons fait preuve de beaucoup de patience à votre égard.

Mais la persistance de votre refus d'exécuter les missions relevant de vos attributions qui vous étaient imparties, sans le moindre motif légitime, votre défi quotidien à l'autorité ainsi que les dénigrements de votre employeur et votre déloyauté nous ont contraints à vous convoquer et à vous mettre à pied le 12 janvier, la situation étant devenue intolérable, alors que nous ne pouvions espérer aucune modification de votre comportement, celui-ci étant parfaitement délibéré et calculé.

Vos critiques publiques et vos actes d'indiscipline quotidiens ont fortement dégradé l'ambiance de travail au siège social et perturbé le bon fonctionnement et la cohésion des équipes. Vos collègues de travail ont été particulièrement choqués par les propos

dénigrants et mensongers que vous avez tenus à mon égard et à l'encontre de la société. Ils ont été extrêmement choqués également qu'à votre niveau de responsabilité et de rémunération, et dans un contexte économique aussi difficile, vous reportiez sans scrupule sur eux toute votre charge de travail, faisant acte de présence quelques heures par jour, tout en continuant à être payée...

Face à une insubordination et une déloyauté aussi caractérisées, d'autant plus grave s'agissant d'un cadre de votre niveau, le maintien de votre contrat de travail est rigoureusement impossible. Vous avez choisi de ne pas répondre à ces griefs lors de l'entretien préalable. Nous vous notifions donc par la présente votre licenciement pour faute grave, privatif des indemnités de préavis et de licenciement.

Pour écarter les griefs mentionnés dans cette lettre de licenciement, Madame

expose essentiellement que ses nouvelles missions réduites après son congé de maternité ne reposent sur aucune cause objective et que sa mise à l'écart, le harcèlement

dont elle a fait l'objet sont dus à son retour de grossesse.

Les missions de Madame l définies par mail de son employeur le lundi 27 octobre 2008, soit 2 jours avant sa reprise effective du travail, sont très différentes de celles précisées dans l'avenant au contrat de travail signé le 12 décembre 2007. En effet la salariée se trouve déchargée des dossiers des différents pays dont elle avait la responsabilité, notamment les filiales en Suisse, au Portugal ou les magasins au Canada et en Asie ; elle perd ainsi la responsabilité de l'essentiel de son chiffre d'affaires et, sa fonction managériale est elle aussi extrêmement réduite. La société met en avant les évolutions caractérisant la période d'absence de la salariée, mais ne justifie pas des raisons qui président à cette réduction du champ d'intervention de la salariée et s'abstient de marquer ces changements dans un nouvel avenant au contrat de travail de Madame

qui aurait permis un échange entre la salariée et son employeur. En l'occurrence les nouveaux contours du poste de la salariée relève d'une décision unilatérale de

l'employeur.

Dés le retour de Madame , le 29 octobre 2008, la détérioration des relations de travail entre la salariée et son employeur est très rapide : mail de remontrances le 6 novembre ; avertissement le 14 novembre et un second avertissement le 22 décembre après une période de congé de maladie d'un mois du 14 novembre au 14 décembre. L'employeur reproche à sa salariée son dénigrement de la société, son inactivité pendant les journées de travail et son refus d'exécuter les consignes de travail.

Dans son mail du lundi 27 octobre l'employeur, au-delà des transmissions de dossiers à , demande à la salariée de clôturer le dossier turc en se réaliser par Madame séparant du distributeur local et de récupérer les impayés à TAÏWAN tout en la déchargeant de la Zone Asie au profit d'une salariée, qui était jusqu'à cette date sous son autorité. Dés le 7 novembre 2008 le Conseil de la salariée contestait cet état de fait. Lors de l'avertissement du 17 novembre l'employeur demandait à nouveau à la salariée de programmer des déplacements en Turquie et à TAÏWAN; dossiers considérés par la salariée comme hors de son domaine de responsabilité. Par ailleurs lors du deuxième avertissement en date du 22 décembre l'employeur mettait en demeure la salariée de se rendre en Turquie la semaine du 29 décembre, à Taïwan la semaine du 5 janvier, en Europe de l'Est semaine du 19 janvier et au Liban semaine du 25 janvier et de lui adresser, procédure inappliquée avant le congé de maternité, son budget de déplacement pour validation. La salariée n'a pas effectué les voyages demandés par l'employeur, considérant notamment que les budgets de déplacement ne pouvaient être validés par le dirigeant absent pendant ses congés de fin d'année (retour le 5 janvier) et que ces déplacements n'avaient pas de caractère d'urgence. Enfin la salariée était mise à pied le 12 janvier 2009 sans que des éléments nouveaux soient présentés.

Il apparaît que le contenu du poste de Responsable Export qu'occupait Madame avant son congé de maternité a été très largement vidé de sa substance dans les

jours qui ont précédé son retour de congé de maternité; celle-ci n'a pas retrouvé son ancien emploi et s'est vue confier des missions de moindre intérêt à réaliser dans des délais très courts, dont l'urgence n'est pas démontrée. Les difficultés qui auraient été découvertes pendant le congé de la salariée et évoquées de manière allusive par l'employeur n'ont pas

été explicitées lors des débats Cette situation discriminatoire liée au retour de maternité a engendré une détérioration rapide des relations de travail de la salariée et représente la cause réelle du licenciement. L'employeur a préparé l'éviction de la salariée pendant la période de protection légale de madame , qui se terminait le 26 novembre 2008 et n'a donc pas respectés les dispositions de l'article L 1225-25 du Code du Travail; En conséquence et sur le fondement des 1132-1 et 1132-4 du Code du Travail le licenciement pour faute grave de Madame ☐ fondé sur un motif discriminatoire est nul et à ce titre la société est condamnée à verser à la salariée des dommages et intérêts d'un montant de 30 000€, compte tenu du préjudice de la salariée, qui a été durablement éloignée d'un emploi.

Le salaire mensuel moyen de Madame | ayant été fixé à 4600€; l'indemnité compensatrice de préavis, soit 3 mois de salaire, due à l'intéressée est de 13 800€ à laquelle s'ajoute 1380€ à titre de congés payés sur préavis, l'indemnité conventionnelle de licenciement, dont le calcul n'a pas été contesté par le défendeur, s'élève à 4000€.

A propos des dommages et intérêts pour préjudice moral

Madame s'est trouvée en charge de nouvelles fonctions significativement réduites à son retour de congé de maternité.

Le comportement de l'employeur a eu des conséquences sur l'état de santé de Madame qui a fait l'objet d'un rapport médical rédigé par le Médecin du travail à l'attention du médecin traitant de la salariée le 13 novembre 2008.

L'ensemble des mesures prises par l'employeur à l'encontre de la salariée, et notamment l'obligation de missions lointaines avec des délais exorbitants sans réelles justifications, le refus de congés pendant la période comprise entre Noël et le jour de l'An ont créé un environnement de travail hostile constitutif d'un harcèlement moral discriminatoire. Ces éléments ont occasionné un préjudice moral qui sera réparé par une somme de 40 000€

A propos du rappel de salaire correspondant à la période de mise à pied

Le licenciement pour faute grave de Madame n'étant pas retenu, les salaires correspondant à la période de mise à pied à titre conservatoire du 12 au 28 janvier 2009 s'élevant à 2300€ devront être versés à l'intéressée.

A propos de la demande d'indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

Une somme de 500€ sera allouée à Madame , au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

L'employeur est débouté de sa demande reconventionnelle fondée sur l'article 700 du CPC

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

Dit le licenciement nul.

Condamne la Société

à payer à Mme

- 13 800,00 € au titre du préavis,

1 380,00 € au titre des congés payés,

- 4 000,00 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

- 2 300,00 € au titre du salaire pendant la mise à pied,

Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation.

Rappelle qu'en vertu de l'article R.1454-28 du Code du Travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Fixe cette moyenne à la somme de 4.600,00 €.

- 30 000,00 € au titre des dommages et intérêts pour licenciement nul, - 40 000,00 € au titre des dommages et intérêts pour préjudice moral, Avec intérêts légaux à compter du jour du prononcer du jugement et jusqu'au jour du paiement.

500,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Déboute Madame !

du surplus de sa demande.

Déboute la Société

de sa demande reconventionnelle.

e Greffier en Chef

Condamne la Société

aux dépens.

LE GREFFIER,

COPIE CERTIFIEE CONFORME LE PRÉSIDENT,