

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 5**

**ARRÊT DU 07 Février 2013
(n° 14, 10 pages)**

Numéro d'inscription au répertoire général : S 11/03537

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 25 Février 2011 par le conseil de prud'hommes de Paris - Section encadrement - RG n° 09/01893

APPELANTE
SAS CAUDALIE
6 place Narvik
75008 PARIS

représentée par Me Francis PUDLOWSKI, avocat au barreau de PARIS, toque : K0122

INTIMÉE
Madame .

comparante en personne, assistée de Me Valérie BENCHETRIT, avocat au barreau de PARIS, toque : C 0854

PARTIES INTERVENANTES :

DÉFENSEUR DES DROITS SUCCEDANT A LA HALDE
11 rue Saint Georges
75009 PARIS

représenté par Mme SANDRA BOUCHON (Agent du Défenseur des droits) en vertu d'un pouvoir spécial en date du 26 octobre 2012.

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 21 décembre 2012, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Anne MÉNARD, Conseillère, chargée d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Monsieur Renaud BLANQUART, Président
Madame Anne-Marie GRIVEL, Conseillère
Madame Anne MÉNARD, Conseillère
qui en ont délibéré

Greffier : M. Franck TASSET, lors des débats

ARRÊT :



- CONTRADICTOIRE
- mis à disposition 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 Renaud BLANQUART, Président et par M. Franck TASSET, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame _____ a été engagée le 6 septembre 2005 par la société CAUDALIE, en qualité de chef de produit junior à l'international. Le 15 décembre 2006, elle a pris les fonctions de responsable export. Ses objectifs pour l'année 2008 ont été fixés par avenant à son contrat de travail en date du 12 décembre 2007.

Elle a été en congé de maternité du 9 juin 2008 au 17 octobre 2008, puis en congés payés jusqu'au 28 octobre 2008. Le 27 octobre 2008, l'employeur lui a adressé un mail afin de lui préciser ses nouvelles fonctions et faire le point sur les missions qui lui avaient antérieurement confiées.

Par courrier adressé par son conseil à la société en date du 7 novembre 2008, Madame _____ a contesté les nouvelles fonctions qui lui étaient confiées.

L'employeur a répliqué par lettre du 17 novembre, aux termes de laquelle il expliquait que le courriel adressé avant le retour de la salariée se bornait à faire le point sur l'évolution des dossiers qui lui avaient été confiés avant son congé, et qui avaient nécessairement évolué, reprochait à la salariée de ne pas avoir réellement repris le travail malgré l'accueil chaleureux qui lui avait été réservé, et réfutait les allégations de discrimination liée à l'état de grossesse, en considérant qu'il ne s'agissait que de manoeuvres destinées à obtenir un départ négocié.

Le même jour, l'employeur adressait un avertissement à la salariée, par lequel il lui demandait de se mettre au travail et d'exécuter les missions qui lui avaient été confiées, et lui enjoignait de modifier son comportement. Cet avertissement a été contesté par Madame _____ par l'intermédiaire de son conseil, suivant courrier en date du 28 novembre 2008.

Madame _____ a été ensuite en arrêt pour maladie entre le 17 novembre 2008 et le 14 décembre 2008.

Le 22 décembre 2008, un second avertissement lui a été adressé, par lequel il lui était reproché son refus de travailler et de se conformer aux directives qui lui avaient été données, ainsi que ses provocations, dont il était relevé que l'ensemble du personnel se plaignait, parlant de harcèlement.

Estimant que la salariée n'avait pas modifié son comportement, l'employeur l'a mise à pied à titre conservatoire le 12 janvier 2009, et l'a convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement, lequel s'est déroulé le 23 janvier 2009.

Madame _____ a été licenciée pour faute grave le 28 janvier 2009, l'employeur lui reprochant son refus d'exercer les missions relevant de ses attributions qui lui avaient été confiées, son défi quotidien de l'autorité et ses propos dénigrants et mensongers ayant fortement dégradé l'ambiance de travail.

Madame [redacted] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris le 12 février 2009, afin de voir prononcer la nullité de son licenciement, comme étant la conséquence d'une discrimination liée à son état de grossesse.

Par jugement en date du 25 février 2011, ce conseil a :

- dit le licenciement nul.
- condamné la société CAUDALIE à payer à Madame [redacted] les sommes suivantes :
- 13.800 euros au titre du préavis, outre 1.380 euros au titre des congés payés afférents.
- 4.000 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.
- 2.300 euros au titre du salaire durant la mise à pied.
- 30.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul.
- 40.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral.
- 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.
- débouté Madame [redacted] du surplus de ses demandes et la société CAUDALIE de sa demande reconventionnelle.
- condamné la société CAUDALIE aux dépens.

Ce conseil a retenu que les missions confiées à Madame [redacted] à son retour de congé de maternité étaient très différentes de celles qui avaient été définies par l'avenant de décembre 2007, et qu'elles avaient été définies unilatéralement par l'employeur ; que l'employeur n'a pas justifié des raisons à l'origine de cette diminution du champ d'intervention de la salariée ; qu'il s'en était suivi une dégradation très rapide de la relation de travail, en lien avec la discrimination dont elle avait fait l'objet, dès lors que son éviction a été préparée par l'employeur durant la période de protection légale.

La société CAUDALIE a interjeté appel de cette décision.

Représentée par son Conseil, la société CAUDALIE a, à l'audience du 21 décembre 2012 développé oralement ses écritures, visées le jour même par le Greffier, aux termes desquelles, elle demande à la Cour :

- d'infirmer le jugement en toutes ses dispositions.
- de débouter Madame [redacted] de toutes ses demandes.
- de la condamner au paiement de la somme de 10.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle expose qu'elle ne peut être taxée de discrimination liée à l'état de grossesse de la salariée, alors que 90 % du personnel de la société est féminin, et que de très nombreuses salariées attestent en sa faveur, alors même qu'elles ont elles-mêmes bénéficié de congés de maternité et sont mères de famille ; que ces salariées confirment que les grossesses et les maternités sont parfaitement admises et même bienvenues dans la société ; que Madame [redacted] a été condamnée par le Tribunal de Grande Instance de Paris au paiement de 1 euro de dommages et intérêts pour avoir tenu à son encontre des propos diffamatoires repris par le magazine CAPITAL.

Elle fait valoir que Madame [redacted] n'a fait l'objet d'aucune discrimination, mais que durant l'année 2008, la société a décidé de créer des filiales ou des bureaux de représentation dans des pays qui étaient jusque là couverts par des distributeurs sous la responsabilité de la salariée ; que durant les mois qui suivaient, la mission de Madame [redacted] était donc une mission d'accompagnement de cette transition ; qu'elle était en parallèle chargée de développer d'autres marchés sur lesquels la société souhaitait s'implanter, ainsi qu'elle le reconnaît elle-même dans le courrier adressé par son conseil.

Elle soutient qu'en l'absence de tout travail, et compte tenu du refus d'exécuter les missions qui lui étaient confiées et du dénigrement permanent de l'employeur, le licenciement pour faute grave était justifié.

Présente et assistée de son Conseil, Madame (), a, à l'audience du 21 décembre 2012 développé oralement ses écritures, visées le jour même par le Greffier, aux termes desquelles, elle demande à la Cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a constaté la nullité du licenciement et en ce qu'il a condamné la société CAUDALIE à lui payer, avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation :
- 13.800 euros au titre du préavis.
- 1.380 euros au titre de congés payés sur préavis.
- 4.000 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.
- 2.300 euros au titre du salaire durant la mise à pied.
- fixer la moyenne de salaire brut mensuel à la somme de 4.600 euros.
- condamner la société CAUDALIE à lui payer les dommages et intérêts suivants, avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation :
- 55.200 euros au titre de la nullité du licenciement.
- 55.200 euros au titre du préjudice moral distinct.
- ordonner la remise des documents rectifiés, à savoir d'un certificat de travail, d'une attestation pôle emploi, des bulletins de paie conformes, sous astreinte de 50 euros par document et par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la notification de l'arrêt, en se réservant le pouvoir de liquider l'astreinte.
- débouter la société CAUDALIE de ses demandes reconventionnelles.
- condamner la société CAUDALIE au paiement de 5.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Elle expose qu'elle a connu une progression rapide dans la société et que les importantes responsabilités qui lui avaient été confiées malgré son jeune âge attestent de la confiance que lui faisait son employeur ; que toutefois durant son congé de maternité, et bien qu'elle soit toujours restée en contact avec ses équipes, elle a compris qu'elle ne retrouverait pas son poste, son employeur lui ayant fait savoir lors d'un entretien informel qu'il considérait qu'elle l'avait trahi ; qu'elle a en effet constaté à son retour que son poste avait été vidé de toute sa substance, et qu'elle n'était plus chargée que de missions de prospection.

Elle souligne que si la stratégie de la marque consistait principalement à créer des filiales à l'étranger plutôt que de rechercher des distributeurs, ce qui permettait de développer de manière plus conséquente le chiffre d'affaires, ces filiales devaient être suivies au quotidien, et que c'était la tâche qui lui avait confiée avant son départ en congé ; qu'à son retour, la gestion de ses filiales a été confiée à d'autres salariés ; que l'employeur ne justifie nullement de ses allégations aux termes desquelles les filiales étaient vouées à devenir autonomes au bout de quelques années.

Elle fait valoir que le harcèlement discriminatoire dont elle a fait l'objet à son retour de congé, et notamment la multiplication des avertissements et sanctions disciplinaires, le refus de ses congés durant la période de fin d'année, les déplacements injustifiés qui lui étaient imposés, s'ajoutant au caractère brutale et vexatoire de son licenciement pour faute grave, lui ont causé un préjudice distinct de celui résultant de la rupture de son contrat de travail, et ont entraîné une dégradation importante de son état de santé.

Le DÉFENSEUR DES DROITS, succédant à la HALDE, a formé des observations écrites, visées et développées à l'audience par sa représentante.

Il a demandé à la Cour de :

- le recevoir en ses observations.
- constater que Madame () a fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe et la situation de famille.
- constater que la décision de la licencier est la conséquence du harcèlement moral discriminatoire qu'elle a subi et n'est pas fondée sur des motifs objectifs.
- constater que la décision de licencier a été prise pendant la période de protection légale.

Il expose qu'avant même la fin de son congé de maternité, Madame () a rencontré son employeur, qui lui a reproché de ne pas l'avoir avisé de son état de grossesse lors de son entretien de décembre 2007, durant lequel ses objectifs 2008 ont été définis, alors même qu'elle n'ignorait pas qu'elle ne pourrait pas les tenir ; que deux jours avant la fin de son congé, la salariée a été avisée de ses nouvelles attributions, et a ainsi compris qu'elle ne retrouverait pas ses fonctions.

Il précise que les allégations de l'employeur selon lesquelles, 90 % de l'effectif étant féminin, il ne peut être taxé de discrimination, ainsi que les attestations de plusieurs femmes ayant pu retrouver leur poste sans difficulté, sont contredites par des attestations d'anciennes salariées que relatent les conditions difficiles de leur retour de maternité.

Il fait valoir qu'avant son départ en congé, la salariée avait en charge un chiffre d'affaires de 5.500.000 euros et avait seize personnes sous sa responsabilité, et qu'à son retour, ses nouvelles missions ne lui laissaient plus qu'un chiffre d'affaire de 250.000 euros, sans aucune personne sous sa responsabilité, ses missions étant de prospecter de nouveaux distributeurs.

Il soutient en outre que si le licenciement est intervenu postérieurement à la période de protection de la salariée, les actes préparatoires sont intervenus en période de protection, ce qui est de nature à vicier le dit licenciement.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la Cour se réfère aux dernières écritures des parties, visées par le greffier, et réitérées oralement à l'audience.

DISCUSSION

Par application des dispositions de l'article 33 de la loi organique 2011-333 du 29 mars 2011, il convient de recevoir le défenseur des droits dans ses observations.

*

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 à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3 du même code, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, 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 son sexe, 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 nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'article L.1134-1 du Code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, Madame _____ soutient qu'elle a su, avant même son retour de son congé de maternité, qu'elle ne retrouverait pas ses fonctions, à l'occasion d'abord d'un entretien informel, puis d'un courriel lui exposant ses nouvelles attributions, très différentes de celles qu'elle exerçait auparavant ; qu'elle n'a pas accepté cette situation, et que dès son retour elle a fait l'objet d'un traitement discriminatoire, prenant la forme d'avertissements répétés alors qu'elle réagissait légitimement aux modifications de ses attributions, mais aussi d'une mise à l'écart concrétisée par l'absence de participation à diverses manifestations professionnelles ou festives, et de mesures vexatoires telles que le refus de ses congés ou des déplacements injustifiés.

Il convient à titre liminaire de relever que Madame _____, âgée de 25 ans à la date de son embauche en septembre en qualité de chef de produit junior avec un salaire de 2.400 euros, a progressé très rapidement dans la société, puisqu'elle a bénéficié de plusieurs promotions afin de devenir, en moins de 18 mois, Responsable Export, au salaire de 4500 euros plus bonus, soit pratiquement un doublement de sa rémunération initiale. Il s'en déduit que son employeur lui faisait toute confiance, et que ses qualités professionnelles sont avérées.

Aux termes de l'article L 1225-25 du Code du travail, à l'issue du congé de maternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour étayer ses affirmations aux termes desquelles son emploi aurait été vidé de sa substance durant son congé, Madame _____ se réfère au courriel qu'elle a reçu deux jours après la reprise de son travail, et qui est rédigé dans les termes suivants :

"Chère

Nous sommes très heureux de vous accueillir mercredi matin et espérons que votre retour se passera dans les meilleures conditions. Je reprends vos missions telles que décrites dans votre avenant 2008 pour les actualiser et remettre à jour votre mission sur les deux derniers mois de l'année 2008.

1/ Caudalie Portugal et Caudalie Suisse : ces filiales seront gérées par la Direction Commerciale Europe (Philippe Gueguen + Catherine Perroneau) à compter du 1^{er} janvier 2009 pour plus de cohérence avec les autres pays européens. Merci d'assurer la transmission d'informations en vue de préparer la transition sur les deux mois qui restent.

2/ Caudalie Canada : cette filiale dépendra du bureau de New York à compter du 1^{er} janvier 2009 car notre équipe s'est étoffée et la proximité géographique facilitera la gestion du quotidien. Merci d'assurer la transmission d'informations en vue de préparer la transition sur les deux mois qui restent.



3/ Caudalie en Asie : comme convenu, votre remplaçante, va rester dans l'entreprise pour s'occuper de notre développement en Asie. Merci d'assurer la transition sur les deux mois qui restent. En particulier, nous vous demandons de récupérer les 150.000 euros toujours impayés à Taiwan le plus rapidement et par tous les moyens possibles.

4/ Dom-Tom : nous créons un joint-venture avec notre distributeur Actipharm pour une meilleure maîtrise de notre distribution et un travail plus qualitatif. Merci de collaborer avec [redacted] et [redacted] (finances) sur la préparation de l'accord et la transition. Une nouvelle équipe va être recrutée.

5/ Autres distributeurs : nous nous séparons du distributeur turc qui n'atteint pas ses objectifs. Merci de clôturer le dossier qui s'est récemment complexifié lorsque votre distributeur a revendu son stock à un autre distributeur sans notre accord ! Il est urgent de clarifier la situation en Turquie.

6/ Etudes de marchés pour 2009 : nous acceptons votre proposition d'étudier l'ouverture de payés en Europe de l'Est et en Europe du Nord, soit via des distributeurs, soit en direct.

7/ Votre rémunération : elle est inchangée, bien entendu.

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

Ce courriel est à mettre en parallèle avec les tâches qui étaient confiées à Madame [redacted] avant son départ en congé de maternité, et qui avaient été définies par avenant à son contrat de travail en date du 12 décembre 2007, rédigé dans les termes suivants :

"En 2008, nous créons des filiales ou des bureaux de représentation dans des pays préalablement ouverts par des distributeurs sous votre responsabilité. Notre objectif : reprendre en mains la distribution pour la développer, monter des équipes locales exclusives qui respectent et appliquent la méthode CAUDALIE. Votre rôle : accompagner la transition dans tous ces pays, décider de la stratégie commerciale, constituer et former l'équipe sur place.

1/ Caudalie Portugal : la filiale doit être opérationnelle tout début janvier 2008 : un manager, trois commerciaux, trois animatrices, 200 clients existants + 100 nouveaux ; CA 2008 : 1.500 K€.

2/ Caudalie Suisse : 1 manager avec 2 commerciaux et 2 animatrices ; CA 2008 : 1.000 k€.

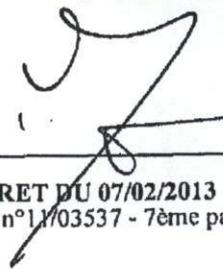
3/ Caudalie Russie et Ukraine : vous n'avez qu'un rôle de conseil sur cette filiale ; pas de responsabilité sur le chiffre d'affaires.

4/ Caudalie Canada : vous devez constituer la société et embaucher une animatrice commerciale pour suivre les 50 magasins Jean Coutu (seule chaîne en 2008) ; CA FOB=CA local en 2008 : 500 K€.

5/ Caudalie en Asie : vous poursuivrez le développement partout en Asie via des chaînes de magasins que nous livrons en direct (SASA WATSON). Vous aurez une collaboratrice à Hong Kong et une autre à Taipei. Elles devront visiter tous les points de vente régulièrement, et contrôler la visibilité de la marque. CA 2008 en direct avec Asie : 800 K€ à Taiwan + CA Corée 400 K€ soit un total Asie de 1,6 M€.

6/ Distributeurs grand export : DOMTOM, Liban, Turquie... un total de 1.000 K€.

7/ Votre organisation en 2008 : vous serez présente et opérationnelle sur le terrain. Vous irez contrôler la qualité du travail dans les pays régulièrement et privilégier les visites de clients. Vous aurez une assistance administrative pour vous aider dans vos tâches quotidiennes et assurer la permanence pendant vos déplacements. Une personne du marketing sera spécialement dédiée à l'export. Vous disposerez d'un budget marketing spécifique".



Il résulte de la comparaison de ces deux définitions de la mission de Madame [redacted], l'une avant son départ en congé de maternité, l'autre à son retour, que tous les secteurs géographiques qui génèrent un chiffre d'affaire important et l'amènent à encadrer d'autres salariés lui ont été purement et simplement retirés.

Ainsi, alors qu'elle avait la responsabilité d'un chiffre d'affaire attendu de 5.500.000 euros, elle se retrouve avec pour seule mission le recouvrement d'un impayé, qui ne paraît pas relever des tâches d'un directeur export, et de la prospection à réaliser en Europe du Nord et de l'Est, régions pour lesquelles aucun chiffre d'affaire n'est mentionné. Pour le surplus, elle doit assurer la transition avec les différentes entités chargées d'assurer sa succession.

Madame [redacted] établit ainsi l'existence matérielle de faits pouvant laisser présumer l'existence d'une discrimination à son encontre.

L'employeur de son côté fait valoir qu'aucun fait de discrimination ne peut être invoqué à son encontre, au regard du fait que la quasi totalité de ses salariés sont des femmes, et la plupart mères de famille. En ce qui concerne les tâches confiées à Madame [redacted], il fait valoir qu'elle avait pour mission contractuelle d'accompagner la création de filiales et d'assurer la transition vers leur autonomie, puis de passer la main aux équipes ainsi constituées.

Toutefois, il convient de relever en premier lieu que la Suisse et le Portugal étaient déjà gérées au moyen de filiales avant le départ en congé de maternité de Madame [redacted], de sorte que l'employeur ne peut sérieusement prétendre que dès lors qu'un distributeur était constitué en filiale, il sortait des attributions de la salariée. Une telle interprétation est tirée de l'avenant au contrat de travail du 18 avril 2006, cité par l'employeur, qui précisait que la salariée avait les fonctions de *Responsable Distributeurs Export (hors filiales)*. Or cet avenant n'est pas le dernier applicable, et l'avenant de décembre 2007 applicable confiait à Madame [redacted] de nouvelles missions, parmi lesquelles la gestion de filiales, et augmentait à cette occasion très sensiblement son salaire, qui passait de 2.850 euros en avril 2006 à 4.500 euros, ce qui est cohérent avec l'extension des missions qui lui étaient confiées.

En outre, il ne peut être soutenu que les filiales auraient gagné en autonomie, dès lors qu'elles restent gérées par deux salariés de la société, appartenant à la direction commerciale, ce qui atteste de ce qu'il ne s'agissait pas de passer la main aux équipes locales, comme il est soutenu par l'employeur dans ses écritures.

La situation est encore plus manifeste en ce qui concerne la zone Asie, dont la gestion est confiée à la salariée qui avait été chargée de remplacer Madame [redacted], et que cette dernière avait elle-même recrutée à cet effet.

Manifestement, toutes les filiales ne peuvent être devenues autonomes en même temps, au cours des cinq mois d'absence de Madame [redacted] (lesquels comprenaient les mois d'été, marqués traditionnellement par un ralentissement de l'activité).

En tout état de cause, si le choix de modifier le mode de gestion de l'un des secteurs géographiques antérieurement confiés à Madame [redacted] aurait pu trouver une explication objective extérieure à toute discrimination, la mise en oeuvre simultanée de solutions variées mais ayant toutes pour effet de modifier les tâches confiées à la salariée ne peut trouver d'autre explication que le congé de maternité dont elle venait de bénéficier.

Ainsi, l'employeur ne démontre pas que les faits matériellement établis par Madame [redacted] sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Les faits de discrimination sont donc établis, peu important que l'employeur soit en mesure ou non d'établir que d'autres salariées ont pu partir en congé maternité sans en subir les conséquences, dès lors d'une part que la Cour est saisie d'un litige individuel du travail, et d'autre part que Madame _____ a pu faire l'objet d'un traitement différent de celui d'autres salariées, au regard notamment de la confiance dont l'avait investie l'employeur, et des importantes responsabilités qu'il lui avait confiées.

Aux termes de l'article L 1132-4 du Code du travail, toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissances des dispositions relatives à la discrimination est nul.

En l'espèce, il l'apparaît que l'ensemble des reproches formulés par l'employeur à la salariée, tant à l'occasion des deux sanctions disciplinaires qu'il a prises qu'à l'occasion de son licenciement, sont la conséquence du refus légitime de Madame _____ d'accepter la modification de ses fonctions qui lui a été imposée de manière discriminatoire par son employeur.

Il lui était en effet notamment reproché, dans les lettres d'avertissement, puis lors du licenciement, d'avoir polémique, de ne pas avoir préparé l'agenda des deux derniers mois de l'année et de ne pas avoir récupéré un impayé vieux de une année, d'avoir dénigré son employeur, d'avoir refusé d'exercer les missions qui lui étaient imparties, d'avoir dégradé l'ambiance de travail. Ces griefs ne sont donc pas détachables du litige opposant les parties sur les pratiques discriminatoires de l'employeur.

Il en résulte que le jugement doit être confirmé en ce qu'il a déclaré nul le licenciement, comme résultant de la méconnaissance par l'employeur des dispositions des articles L 1132-1 et suivants du Code du travail.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a alloué à la salariée une indemnité de préavis, une indemnité de licenciement, et le salaire de la mise à pied, le quantum de ces condamnations n'ayant pas fait l'objet de discussion.

La rupture du contrat de travail a en outre entraîné pour Madame _____ un préjudice dont la réparation doit être évaluée en fonction de son salaire (4.600 euros plus bonus éventuel), de son ancienneté dans l'entreprise (3 ans et demi), de son évolution de carrière antérieure, qui lui permettait d'espérer un avenir prometteur au sein de la société, et des difficultés dont elle justifie à retrouver un emploi. Cette réparation a été justement évaluée à 30.000 euros par le Conseil de Prud'hommes.

Par ailleurs, les conditions de la rupture du contrat de travail, et la discrimination dont Madame _____ a fait l'objet, lui ont causé un préjudice moral distinct, dont elle justifie par la production :

- un certificat médical hospitalier mentionnant : "*Madame _____ a présenté chronologiquement au décours d'un licenciement une névrite vestibulaire. Compte tenu du récit rapporté lors de la consultation, Madame _____ a présenté un état de stress aigu et l'ensemble des examens médicaux ont mis en évidence une chute de la cortisolémie que l'on peut directement relier à cet état de stress aigu*".

- une attestation d'un psychologue consulté lors de la reprise du travail, et qui décrit le grand désarroi dû à des pressions psychologiques de son employeur et à une mise à l'écart, ayant eu un sérieux impact sur la santé physique et morale de Madame _____ (troubles du sommeil, perte d'appétit, angoisse, dévalorisation, culpabilisation, troubles de l'allaitement ayant conduit à son arrêt brutal). La psychologue mentionne à propos de la salariée : "*sa chute s'apparente à une descente aux enfers*".

Compte tenu de ces éléments, ainsi que du caractère particulièrement brutal de la rupture, laquelle a fait suite à des sanctions répétées, et à un arrêt maladie de la salariée en décembre 2008, laquelle s'est en outre vu refuser de prendre des congés en fin d'année, le conseil a justement évalué à 40.000 euros le préjudice moral distinct subi.

*

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame la totalité des frais non compris dans les dépens qu'elle a exposés en cause d'appel.

La société CAUDALIE sera condamnée à lui payer 3.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Reçoit le défenseur des droits dans ses observations.

Confirme le jugement en toutes ses dispositions.

Y ajoutant,

Condamne la société CAUDALIE à payer à Madame une somme de 3.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Condamne la société CAUDALIE aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier en Chef

