

JUGEMENT du 17 Juin 2013

EXTRAIT DES MINUTES  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE NANTERRE

Section Encadrement

RG N° F 10/02211

Dans l'affaire opposant

**AFFAIRE**

**Madame**

**DEFENSEUR  
DES DROITS SUCCEDANT A LA  
HALDE**  
contre  
**SAS**

Assistée de Me Sylvie CHATONNET MONTEIRO (Avocat au  
barreau de l'ESSONNE)

MINUTE N° 13/ 625

DEMANDERESSE

à

**SAS**

en la personne de son représentant légal

**JUGEMENT contradictoire  
en premier ressort**

Représentée par Monsieur (Président) et par Me  
Rodolphe BOSSELUT (Avocat au barreau de PARIS D719)

Notification aux parties

le

DÉFENDERESSE

AR dem.

AR déf.

**DÉFENSEUR DES DROITS SUCCEDANT A LA HALDE**

11, rue Saint Georges  
75009 PARIS

Représenté par Me Myriam BOUAFFASSA (Avocat au barreau de  
PARIS C2185)

Copie exécutoire délivrée,

le

à

INTERVENANT

- Composition du bureau de jugement  
Madame Christiane GEFRIAUD, Président Conseiller (E)  
Monsieur François LEROY, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Jean-Louis CASTETS, Assesseur Conseiller (S)  
Madame Christine JULIEN, Assesseur Conseiller (S)  
Assistés lors des débats de Mademoiselle Audrey AMADO, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 24 Juin 2010  
- Convocations envoyées le 27 Août 2010  
- Bureau de Conciliation du 11 Avril 2011  
- Renvoi au BJ du 04 Décembre 2012 avec délai de communication  
de pièces

- Renvoi au BJ du 17 Avril 2013
- Débats à l'audience de Jugement du 17 Avril 2013
- Mise à disposition de la décision fixée à la date du 17 Juin 2013
- Décision mise à disposition conformément à l'article 453 du Code de Procédure Civile en présence de Mademoiselle Audrey AMADO, Greffier

L'affaire a été mise en délibéré et mise à disposition au greffe le **17 Juin 2013**, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 27 Août 2010 avec copie par lettre simple du même jour, le greffe du conseil de prud'hommes, à la requête du demandeur, a convoqué le défendeur à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil siégeant le 11 Avril 2011 pour la tentative de conciliation prévue par la loi, l'informant en outre, que des décisions exécutoires par provision pourront, même en son absence, être prises contre lui par ledit bureau.

Le bureau de conciliation a renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement du 04 Décembre 2012. L'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 17 Avril 2013.

Le 17 Avril 2013, les parties ont comparu tel qu'indiqué en première page du jugement et ont été entendues.

Le demandeur développe à la barre les derniers chefs de la demande :

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| - Indemnité pour nullité du licenciement .....  | 160 000,00 Euros               |
| - Subsidairement, condamner la SAS à verser à Madame pour licenciement sans cause réelle et sérieuse .....  | une indemnité 160 000,00 Euros |
| - En tout état de cause, condamner la SAS à verser à Madame les sommes suivantes :  |                                |
| - Rappel prime-bonus 2008 .....   | 32 000,00 Euros                |
| - Dommages-intérêts pour la perte de bonus de 2009/2010 .....   | 68 000,00 Euros                |
| - Rappel de salaire (mise à pied conservatoire du 21.04.2010 au 20.05.2010) ..  | 6 666,66 Euros                 |
| - Congés payés afférents .....  | 666,66 Euros                   |
| - Indemnité compensatrice de préavis .....  | 19 999,38 Euros                |
| - Congés payés afférents .....  | 1 999,99 Euros                 |
| - Indemnité conventionnelle de licenciement .....   | 5 777,76 Euros                 |
| - Dommages-intérêts pour harcèlement moral .....  | 80 000,00 Euros                |
| - Dommages-intérêts pour discrimination liée à la grossesse .....   | 80 000,00 Euros                |
| - Dommages et intérêts pour manquement à son obligation de sécurité (article L. 4121-1 Code du travail) .....   | 80 000,00 Euros                |
| - Article 700 du Code de Procédure Civile .....   | 4 000,00 Euros                 |
| - Ordonner à la SAS la remise des bulletins de paie conformes pour la période de novembre, décembre, de l'attestation POLE EMPLOI conforme sous astreinte de 200 euros par jour de retard |                                |
| - Exécution provisoire  |                                |
| - Dépens de la procédure, y compris les frais d'exécution   |                                |

La défenderesse formule à la barre la demande reconventionnelle suivante :

- Article 700 Code de Procédure Civile .....

Le bureau de jugement met l'affaire en délibéré et fixe la mise à disposition de la décision au 17 Juin 2013.

## LE BUREAU DE JUGEMENT

### LES FAITS

Mme [redacted] a été engagée par la Société [redacted] le 3 avril 2006 en qualité de Responsable Juridique et Social, avec une rémunération annuelle de 60 000 €.

A compter du 1er mai 2008, elle est promue au poste de DRH, avec une rémunération annuelle fixée à 70 000 € cette rémunération devait passer au 1er octobre 2008 à 80 000 € à laquelle s'ajoutait une rémunération variable calculée sur trois critères (résultats de l'entreprise, objectifs personnels, appréciation personnelle) lesquels devaient être définis chaque année par avenant au contrat.

De mai 2008 à la fin septembre 2008, Mme [redacted] se trouva en congé maternité puis en congés payés.

A compter du 17 mars 2009 Mme [redacted] se retrouve en arrêt maladie pour dépression, de retour le 30 et 31 mars, elle est de nouveau arrêtée à compter du 1er avril 2009.

Dans le même temps, la salariée était convoquée à un entretien préalable à licenciement le 19 avril 2009

Par courrier du 6 avril, la salariée dénonçait les agissements de l'employeur la conduisant à un état d'épuisement justifiant son arrêt maladie ; l'employeur annulait par courrier du 8 avril l'entretien préalable prévu considérant toutefois que la salariée cherchait à constituer un dossier de harcèlement pour « faire monter les enchères ».

Toujours en maladie Mme [redacted] sera à nouveau convoquée par courrier du 27 octobre 2009 à un entretien préalable à licenciement le 9 novembre.

Par courrier du 7 novembre la salariée indique qu'elle ne viendra pas à l'entretien. La notification du licenciement pour absences prolongées en maladie est adressée le 17 novembre 2009 à la salariée.

Le 24 novembre 2009, une nouvelle DRH, Mme [redacted] est alors nommée.

Le 25 novembre, la société réceptionne un courrier de la salariée informant l'employeur de son état de grossesse, y est joint l'attestation de son médecin datée du 17 novembre 2009 et faisant état du terme de la grossesse au 8 février 2010.

Par lettre du 30 novembre 2009, la société [redacted] regrettait l'absence de Mme [redacted] à l'entretien préalable et se voyait contrainte d'annuler son licenciement.

La salariée, ayant eu connaissance de la nomination de la nouvelle DRH, demande à plusieurs reprises à son employeur qu'il fasse connaître ses intentions, celui-ci répondra que cela sera évoqué après la suspension de son contrat de travail.

Le 19 avril 2010, Mme [redacted] est de retour dans l'entreprise, et Mr [redacted] l'informe de sa réintégration au poste de Responsable des Ressources Humaines, Mme [redacted] conservant le poste de DRH.

Mme [redacted] fait connaître son désaccord à Mme [redacted] elle confirme le lendemain cette position par courriel, considérant ne pouvoir accepter la réintégration au poste de RRH car c'est non conforme aux dispositions légales qui exigent que le poste proposé soit équivalent au poste qu'elle occupait de DRH et précisent que ce poste modifie son contrat de travail.

Par lettre du 21 avril 2010, Mme [redacted] était convoquée pour le 11 mai 2010 à un entretien préalable à licenciement.

Par lettre du 20 mai 2010, le licenciement lui était notifié au triple motif :

- Qu'elle avait refusé de réintégrer l'entreprise au poste de responsable des ressources humaines ;
- Qu'elle avait de surcroît refusé d'exécuter les tâches réclamées par son employeur entrant dans son champ de compétence ;
- Qu'elle avait détourné certains documents d'ordre privé appartenant à des salariés de l'entreprise à des fins personnelles.

## PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

### LE DEMANDEUR

#### Sur le harcèlement moral

Mme \_\_\_\_\_ considère avoir été victime de harcèlement moral de la part de son employeur, Mr \_\_\_\_\_ qui l'aurait discréditée face à ses collègues et face à ses subordonnés par des réflexions, des sous-entendus et des comportements irrespectueux et notamment lors de réunions organisées par ce dernier.

L'employeur a attribué son poste de DRH alors que la salariée faisait encore partie des effectifs de l'entreprise. De plus, Mme \_\_\_\_\_ souligne le caractère vexatoire de la situation dans laquelle elle s'est trouvée à son retour de congé maternité lorsqu'elle est accueillie par la personne qui l'a remplacée à son poste et qui lui fait parvenir par courriel un organigramme sur lequel elle se voit rétrogradée, et lorsqu'elle est installée dans un bureau jusque là réservé aux stagiaires.

En tout état de cause, le premier arrêt maladie faisait suite aux agissements irrespectueux de l'employeur, en atteste son collègue de travail Mr \_\_\_\_\_

La salariée découvre fin mars 2009 que l'ensemble de ses collègues du Comité Exécutif vont percevoir leur bonus et qu'elle en est exclue, ce qu'elle dénonce le 6 avril 2009.

De plus l'employeur aurait dû recourir à un expert dans le cadre de l'article L 4121-1 du Code du travail, la salariée se trouvant en arrêt maladie pendant plusieurs mois pour un syndrome dépressif sévère.

Les agissements de l'employeur lors de la reprise et notamment les échanges de courriels et de correspondances attestent de la violence subie par Mme \_\_\_\_\_

Mme \_\_\_\_\_ saisissait le Défenseur des Droits le 24 avril 2010.

#### Sur la nullité du licenciement

Selon les dispositions de l'article L1152-3 du Code du travail, le licenciement intervenu à la suite des faits de harcèlement moral dénoncés à plusieurs reprises et du refus de Mme \_\_\_\_\_ de subir ces agissements et notamment sa rétrogradation au poste de Responsable RH, doit être déclaré nul.

#### Sur la nullité du licenciement consécutive au retour de congé maternité

Le licenciement est intervenu pendant la période de protection de 4 semaines suivant le congé maternité. Dès lors que les faits ne constituent pas une faute grave, le licenciement devra être considéré comme nul.

#### A titre subsidiaire

#### Sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement

##### - Sur le refus du poste de responsable RH

Les dispositions de l'article L 1225-25 du Code du travail prévoient qu'à l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le poste de responsable des ressources humaines limité à la région sud, de degré de subordination différent (cadre non dirigeant), n'encadrant aucune équipe et de niveau hiérarchique inférieur (poste rattaché à la nouvelle DRH), réduisant les responsabilités et les fonctions de Mme [redacted] est fondamentalement un emploi différent de celui que Mme [redacted] occupait avant son congé maternité.

Le poste de DRH est un poste de cadre dirigeant ayant la responsabilité de définir les politiques RH au plan national, présidant les instances représentatives du personnel, encadrant une équipe, et rattaché à la Direction Générale lui ouvrant automatiquement le droit d'être membre du Comité Exécutif.

La fonction proposée constitue incontestablement une modification du contrat de travail et ce poste ne pouvait lui être imposé.

Le refus de Mme [redacted] de participer à une réunion concernant les responsables RH était totalement justifié puisqu'elle avait refusé ce poste, et n'a pas refusé d'exécuter des tâches relevant des fonctions de Directeur des Ressources Humaines.

#### Sur l'utilisation de documents appartenant à l'entreprise

Les documents litigieux correspondent aux pièces justificatives des bonus perçus par les autres membres du Comité Exécutif. Si Mme [redacted] a pu détenir ces pièces c'est dans le cadre de ses fonctions qu'elle a été informée de ces versements notamment lorsqu'elle est revenue à son poste les 30 et 31 mars 2009. La Cour de Cassation estime légitime qu'un salarié puisse produire en justice, pour la défense de ses intérêts, des documents dont il a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions.

#### Sur le rappel de la prime de bonus

Le montant du bonus dépendent d'objectifs individuels définis par l'employeur annuellement.

L'employeur n'a pas défini les critères visés contractuellement. La prime d'objectifs sera due car il s'agissait d'une obligation contractuelle qui s'imposait à l'employeur et il ne peut lui être reproché de ne pas avoir réclamé la fixation de ses objectifs.

#### Sur la discrimination liée à l'état de grossesse

La salariée prétend avoir fait l'objet de discrimination en raison de ce que l'avenant à son contrat de travail prévoyait une rémunération annuelle de 70 000 € au 1er mai 2008 et 80 000 € au 1er octobre 2008 à son retour de congé maternité.

### LE DEFENDEUR

#### Sur la prétendue discrimination liée à l'état de grossesse

Mme [redacted] a, dans un premier temps, évoqué une discrimination en raison de son sexe, puis maintenant en raison de sa grossesse pour dénoncer la prétendue discrimination subie au titre du bonus 2008.

Elle évoque en outre, une discrimination salariale fondée sur sa grossesse, et reproche à l'entreprise de lui avoir offert une augmentation salariale en deux temps, l'une durant son congé maternité l'autre à son retour.

Aucune démonstration n'est faite par la salariée sur la discrimination ; au contraire, l'on voit que l'entreprise a fait cet effort en promouvant la salariée à ce niveau de responsabilité et en augmentant son salaire très important et largement supérieur aux minima conventionnels alors que celle-ci n'était que cadre débutant.

Pour ce qui est de l'attribution des bonus, ceux-ci sont conditionnés à la présence du salarié dans l'entreprise. Or, il a déjà été jugé que la non prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail liée à une maternité pour le paiement des primes n'est nullement illégale ni discriminatoire.

La prétendue discrimination liée à son état de grossesse est pour le moins farfelue puisque pendant cette période Mme \_\_\_\_\_ a eu une promotion et deux augmentations de salaire, alors que durant les 12 mois précédents elle n'avait pas été augmentée.

#### Sur le licenciement pour faute grave

##### - Sur le refus de poste de responsable des ressources humaines

Aux termes de l'article L1225-25 du Code du travail, à l'issue du congé maternité la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Mme \_\_\_\_\_ ne pouvait retrouver son précédent emploi dans la mesure où il avait été légitimement pourvu après son licenciement.

Le service s'était étoffé et le poste de DRH n'était plus identique à celui qu'occupait Mme \_\_\_\_\_

L'ensemble des attributions de Mme \_\_\_\_\_ était conservé, l'employeur n'a pas touché à la substance de la fonction de la salariée ni à sa qualification ni à sa rémunération.

##### - Sur le refus d'exécuter les missions confiées

Il est reproché à la salariée d'avoir quitté l'entreprise sans en aviser quiconque, de ne pas s'être présentée à une réunion hebdomadaire et à une réunion collective sur le livret d'accueil et d'avoir refusé de s'entretenir avec ses collègues sur les chantiers RH en cours.

Mme \_\_\_\_\_ méconnaît les obligations pesant sur tous les salariés d'une entreprise quelque soit son niveau hiérarchique en prétendant n'avoir de comptes à rendre à personne ; le refus d'exécution des tâches entrant dans ses attributions constitue une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement.

##### - Sur le détournement de documents appartenant à des salariés de l'entreprise à des fins personnelles

Mme \_\_\_\_\_ prétend détenir ces documents dans le cadre de ses fonctions, or ils ont été établis les 26 et 28 mars 2009 alors qu'elle était en maladie. Son contrat était donc suspendu et les documents se trouvaient sous clef dans le bureau de la responsable du service paie ; dès lors la jurisprudence invoquée par la salariée est totalement inapplicable, les documents concernant d'autres salariés et non elle-même.

#### Sur le prétendu harcèlement moral

La demande de la salariée s'appuie sur deux périodes :

- du 03 septembre 2008 au 17 mars 2009, soit 111 jours ouvrés dans la mesure où se sont ajoutés 3 périodes de congés payés ;

- du 19 au 21 avril 2010, soit 3 jours.

Il convient donc :

- que le salarié établisse matériellement les faits qu'il dénonce, ce qui s'oppose à la notion de "sentiment", "impression" ou "ressenti" ;

- que ces faits laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral :

- afin que l'employeur puisse combattre ces faits en démontrant qu'ils ont une origine étrangère audit harcèlement.

Cinq faits sont évoqués par Mme :

- S'agissant de la promotion d'un salarié sans en informer préalablement la DRH (en congé maternité) : il s'agit d'échanges concernant la promotion de Mr . qu'elle jugeait contraire aux intérêts de l'entreprise et la réflexion menée en son absence n'avait pas pour but de la court-circuiter, ce qu'elle a parfaitement compris, mais concluait à un « malentendu » et jugeait la politique de son Président « BONNE, NOVATRICE, CONSTRUCTIVE ET EN VERITABLE RUPTURE AVEC LE PASSE » ;

- S'agissant du comportement irrespectueux de Mr . : aucun élément ne vient confirmer cette affirmation durant la période concernée du 3 septembre 2008 au 17 mars 2009, aucun courrier, aucun reproche, aucun rappel à l'ordre à l'attention de Mr . alors que la salariée a toujours joui et usé d'une véritable liberté de ton avec son employeur ;

L'attestation de Mr . se contente de remarques d'ordre général dénuées de toutes précisions ou exemples concrets et ne fait que retranscrire les propos tenus par Mme . il fait état de propos dont le sens reste obscur et cette attestation sera regardée avec beaucoup de prudence et d'épisodes démentis par une attestation d'un membre du :

Le comportement autoritaire et désobligeant dénoncé concernait plutôt Mme . et ceci ressort de l'un des éléments de son entretien annuel d'évaluation de 2008, ainsi que d'une attestation des représentants du personnel qui soulignent son agressivité et son attitude autoritaire ;

- Sur la prétendue volonté affichée par Mr . de travailler avec un autre interlocuteur que Mme . : la société . travaillait déjà avec la société . avant le départ en congé maternité de Mme . et c'est cette société qui est à l'origine de la promotion de la salariée. Le recours à . a permis d'avancer sur les chantiers RH laissés trop longtemps à l'abandon et à Mme . de profiter de son congé maternité, tout en lui adressant copie de l'avancement de ces chantiers ;

- Quant à l'affichette remise sur un ton humoristique à tous les membres du . elle ne pouvait s'estimer seule victime d'un manque de respect ;

- Le bonus non versé à Mme . ne repose nullement sur la volonté de porter atteinte à la dignité et à la santé de la salariée, il s'agit simplement de l'application de son contrat de travail.

#### Sur les conditions de reprise au 19 avril 2010

Mme . estime être victime de harcèlement moral du seul fait de l'embauche de Mme .

La promotion de Mme . est intervenue en méconnaissance de l'état de grossesse de la salariée.

A son retour, Mme . reproche le caractère extrêmement vexatoire de son entretien avec « la femme qui a pris son poste de DRH ». Or, Mme . atteste du caractère extrêmement vindicatif de Mme . lors de son retour.

Concernant le bureau dans lequel elle était affectée, déclarant qu'il s'agissait du bureau réservé aux stagiaires, elle omet de préciser qu'elle disposait seule d'un bureau individuel alors que les autres devaient se le partager et qu'il était prévu une réorganisation prochaine.

Mme . considère que sa rétrogradation et sa mise à pied à son retour de congé maternité constituerait un harcèlement moral et renvoie au certificat établi par le docteur . le 28 avril 2010 évoquant un choc émotionnel justifiant son placement en accident du travail, qui ne sera pas reconnu par la CPAM ni par la Commission de recours amiable.

La « perte de confiance, le désarroi identitaire ou la forte douleur morale » ressentis par Mme [redacted] reposent sur des impressions et un sentiment de persécution qu'elle seule a alimenté.

Les propos du Docteur [redacted] se trouvent démentis par la réalité tant l'absence d'amélioration de son état de santé constaté au 5 janvier 2011, Mme [redacted] est exclusive de toute reprise du travail pourtant intervenue à cette époque.

### MOTIVATION DE LA DECISION

Vu la décision du défenseur des droits MLD 2012-162, entendu en ses observations,

#### Sur le harcèlement moral et l'obligation de prévention de sécurité

Attendu qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Attendu que les périodes de travail entre Mme [redacted] et la société [redacted] ont été limitées dans le temps, qu'il conviendra d'examiner les faits invoqués sur ces périodes et les éléments de preuve que la salariée fournit à l'appui de sa demande ;

Attendu que sur les points évoqués à l'appui de sa demande :

- il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir envisagé la promotion d'un salarié sans que Mme [redacted] en soit avertie, cette dernière étant en congé maternité et concluant elle-même finalement à un malentendu ;

- aucun élément ne révèle un comportement irrespectueux de Mr [redacted], les courriels de l'employeur sont respectueux et non agressifs envers la salariée qui pour sa part a une très grande liberté de parole dans les siens ; de même l'attestation d'un salarié [redacted] se contentant de remarques générales, reproduisant les dires de la salariée et n'assistant pas aux réunions qu'il évoque ne peut être retenue ;

- qu'il ne peut non plus être invoqué un comportement autoritaire et désobligeant de l'employeur, qui s'est montré au contraire compréhensif et patient et que les décisions qu'il a pu prendre l'ont été dans le cadre de son pouvoir de direction ;

- que l'intervention de la société [redacted] ayant permis à la société de remplacer Mme [redacted] pendant une grande partie de sa longue absence en limitant l'impact de celle-ci sur l'entreprise, qu'il ne s'agit pas là d'une intervention dans le but d'évincer la salariée et ne peut donc être regardée comme un harcèlement ;

- que l'affichette distribuée à tout le [redacted] en réunion ne pouvait être traduite comme un harcèlement même si sa portée humoristique était limitée ;

Qu'ainsi, la salariée n'a pas démontré une attitude vexatoire ou discriminatoire de la part de son employeur, qu'aucun fait ne peut être regardé comme un fait de harcèlement ;

Attendu que l'avis médical de souffrance au travail délivré par le Docteur [redacted] évoquant un choc émotionnel justifiant son placement en accident du travail reprenant nécessairement les arguments exposés par la salariée pour établir son diagnostic, que cet avis n'a pas été retenu par la CPAM ni par la Commission de recours amiable, et sans pour autant nier la dégradation de l'état de santé de la salariée et le lien avec sa vie professionnelle, qu'il ne peut en être déduit un harcèlement moral à l'origine, que la salariée ne peut donc prétendre à des dommages-intérêts de ce fait ni au titre de l'obligation de prévention de sécurité.

### Sur la discrimination liée à la grossesse

Attendu par ailleurs, qu'il ne peut être retenu une discrimination liée à l'état de grossesse, la salariée ayant été promue DRH alors qu'elle était enceinte ; qu'elle ne peut non plus invoquer une éviction liée à son état de grossesse lors du licenciement prononcé le 17 novembre 2009, la salariée ayant tu à son employeur qu'elle était enceinte et ne s'étant volontairement pas présentée à l'entreprise pour l'entretien préalable, elle ne peut lui reprocher dans ces conditions d'avoir procédé à la notification du licenciement et nommé une autre DRH, que Mme ne peut prétendre recevoir de dommages-intérêts à ce titre.

### Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Attendu toutefois que le licenciement pour faute grave repose sur trois motifs qu'il conviendra d'examiner :

Attendu qu'en regard de ses fonctions de DRH, Mme détient dans ses équipes le service paie, qu'elle a pu, sans méconnaître ses obligations, consulter les éléments de salaire de l'ensemble du personnel et ainsi connaître les bonus attribués au , que ce grief ne peut en conséquence être retenu ;

Attendu que les dispositions du Code du travail en son article L 1225-25 prévoient le retour au travail de la salariée à la fin du congé maternité dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, que le poste de RRH de la région sud est offert à Mme parce qu'elle n'était plus cadre dirigeant, que ses responsabilités et ses fonctions étaient fondamentalement différentes de celles occupées avant son congé maternité et ne correspondaient pas aux exigences « d'emploi similaire » prévues par le Code du travail ; que le troisième grief de ce fait ne tient plus ;

Qu'en conséquence, le licenciement de Mme doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse. Elle peut prétendre en être dédommée à hauteur de 40 000 € et au versement de 19 999,38 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de 1 999,93 € au titre des congés payés y afférents, de 5 777,76 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de 6666,66 € au titre de la mise à pied conservatoire, de 666,66 € au titre des congés payés y afférents. Les bulletins de paye afférents aux condamnations ainsi qu'une attestation conforme pour le Pôle emploi seront délivrés.

### Sur le bonus

Attendu que le montant du bonus prévu au contrat dépend des objectifs individuels définis annuellement, que l'employeur n'a pas défini ceux-ci conformément au contrat sans qu'il soit besoin pour la salariée d'avoir à les réclamer, qu'il conviendra de faire droit à cette demande que le Conseil fixe au vu des différents éléments fournis, à 2500 € pour l'année 2008, 5000 € pour l'année 2009 et 2500 € pour l'année 2010.

### Sur l'article 700 du Code de procédure civile

Attendu que la société supportera les dépens et devra en conséquence régler à Mme une indemnité de procédure qu'il est équitable de fixer à 1000 € ; que la société sera déboutée de sa demande reconventionnelle au titre du même article.

### Sur l'exécution provisoire

Attendu qu'aux termes des dispositions de l'article R 1454-28 du Code du travail, sont exécutoires de droit à titre provisoire les jugements ordonnant la délivrance de toutes les pièces que l'employeur est tenu de remettre (bulletin de paie, certificat de travail...) ainsi que les jugements ordonnant le paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités visées à l'article R 1454-14 du Code du travail dans la limite de neuf mois de salaire, étant précisé que la moyenne des salaires des trois derniers mois doit être fixée à 6666,66 €.

