

Cour de cassation, Chambre sociale, 15 novembre 2017, 16-18.716

Synthèse

Juridiction : Cour de cassation

Numéro affaire : 16-18.716

Dispositif : Rejet

Publication : Inédit au bulletin

Décision précédente : Cour d'appel de Paris Pôle 6 - Chambre 4, 12 avril 2016, N° 14/04378

Identifiant européen : ECLI:FR:CCASS:2017:SO11177

Lien Judilibre : <https://www.courdecassation.fr/decision/5fcaa75720ab969e4b770a92>

Chronologie de l'affaire

[Cour d'appel de Paris Pôle 6 - Chambre 4](#)
12 avril 2016

[Cour de cassation](#)
15 novembre 2017

Texte

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 novembre 2017

Rejet non spécialement motivé

M. X..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 11177 F

Pourvoi n° Z 16-18.716

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par Mme Nathalie Y..., domiciliée [...],

contre l'arrêt rendu le 12 avril 2016 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 4), dans le litige l'opposant à la société MAJ, société anonyme, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 11 octobre 2017, où étaient présents : M. X..., conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Z..., conseiller rapporteur, Mme Slove, conseiller, M. A..., avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme Y..., de la SCP Nicolaÿ, de Lanouvelle et Hannotin, avocat de la société MAJ ;

Sur le rapport de Mme Z..., conseiller, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par M. X..., conseiller doyen faisant fonction de président et Mme Slove, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément aux dispositions des articles 452 et 1021 du code de procédure civile en remplacement du conseiller rapporteur empêché, en son audience publique du quinze novembre deux mille dix-sept. MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme Y....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Y... de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice lié à la discrimination subie.

AUX MOTIFS QU'en cause d'appel Mme Nathalie Y... soutient avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et la situation de famille ; que l'article L.1132-1 du code du travail dispose que : « 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, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, 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 moeurs, de son orientation ou identité 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 » ; que l'article L.1142-1 du code du travail précise quant à lui que : « Nul ne peut : [...] 3°/ Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification ou de promotion professionnelle ou de mutation » ; que selon les articles L.1134-1 et L.1144-1 du code du travail : « Lorsque survient un litige relatif à l'application [de ces] dispositions [...] le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » ; que la SA M.A.J établit que Mme Nathalie Y..., durant l'exécution du contrat de travail a bénéficié de trois augmentations : 1,48 % en 2010, 3,58% en 2011 et 1% en 2012 ; que la société intimée rapporte la preuve que , en quatre ans, cette rémunération n'a cessé d'augmenter pour devenir la 7ème rémunération la plus élevée des chefs de centre en 2012 ; que s'agissant de l'augmentation de 2012, alléguée comme discriminatoire, la société intimée établit que celle-ci a été décidée par le directeur régional M. Yann B..., le directeur de centre n'ayant pas suffisamment travaillé avec la salariée pour pouvoir se prononcer ; qu'il est également justifié de ce que la salariée n'est pas la seule à avoir obtenu une augmentation inférieure ou égale à 1% en 2012. M. Z. (n° matricule FR60772) n'a eu que 0,49 % en 2012 et il avait été augmenté de 1,57 % en 2011 ce qui est très inférieur à ce qui a été accordé à Mme Y... (n° matricule FR51061) ces mêmes années (1% en 2012 et 3,48% en 2011) ; qu'en conséquence, la cour confirme la décision déférée en ce qu'elle a jugé que la SA M.A.J présentait des éléments de comparaison avec d'autres salariés ayant reçu des augmentations inférieures ou dans les mêmes proportions que la salariée et que Mme Nathalie Y... a bénéficié d'augmentations de salaire dans

les mêmes proportions que les autres salariés et dans des conditions conformes aux accords collectifs applicables ; que s'agissant de la prime sur objectifs 2012, que cette prime de performance individuelle est prévue par le contrat de travail ; que son calcul est effectué sur la base de critères objectifs, pertinents et matériellement vérifiables qui avaient été portés préalablement à la connaissance de la salariée ; que le montant de la prime est fixé sur 4 critères avec un système de pallier ouvrant droit à une fraction plus ou moins importante de la prime selon que l'objectif est partiellement ou totalement atteint ; qu'aucune discrimination n'est établie sur ce point ; que s'agissant de l'entretien annuel 2012, ce document fait état d'éléments objectifs et pertinents que la salariée ne remet pas en cause par des éléments probants ; que s'agissant de la classification de Mme Nathalie Y..., cette dernière payée au-dessus des minima conventionnels a eu un parcours similaire à celui de ses collègues masculins également recrutés au coefficient 300 ; que n'ayant pas exercé les fonctions de directeur de centre, Mme Nathalie Y... ne peut prétendre à la qualification et la rémunération d'un directeur de centre ; que sur ce dernier point, la SA M.A.J établit, au moyen, notamment d'un tableau comparatif, qu'il n'existe pas de contexte général de discrimination général des femmes dans l'entreprise et les attestations produites par la SA M.A.J réfutent toute prise en compte négative de la maternité ; que le jugement sera donc infirmé et Mme Nathalie Y... déboutée de l'ensemble de ses demandes liées à une prétendue discrimination.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QU'il revient à la partie qui s'estime l'objet d'un traitement discriminatoire prohibé, en l'espèce à Mme Nathalie Y..., de présenter des éléments de fait susceptibles de laisser supposer l'existence d'une discrimination ; qu'il appartient alors à la partie défenderesse de justifier du motif du traitement par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que le harcèlement moral est parfois d'appréciation délicate et qu'il appartient à la partie qui l'allègue d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'il incombe également à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que le traitement est justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'en l'espèce le conseil a porté un soin particulier à l'étude du dossier établi par la demanderesse ainsi que des éléments versés par la partie défenderesse ; que, les éléments présentés ci-après ne constituant qu'un résumé des principaux éléments de fait présentés par la demanderesse, il est renvoyé aux pièces et conclusions versées aux débats pour le détail des arguments exposés s'agissant des griefs de discrimination et de harcèlement ; que Mme Nathalie Y... estime que son augmentation et sa prime de 2012 ont été respectivement faible et dérisoire et qu'elle en déduit une discrimination ; que la défenderesse présente des éléments objectifs de comparaison avec d'autres salariés ayant reçu des augmentations inférieures ou dans les mêmes proportions ; que la défenderesse justifie du montant de la prime d'objectif - annuelle - qui a été maximum et adapté pour tenir compte favorablement de l'absence de la salariée ; que Mme Nathalie Y... estime que son sexe serait à l'origine d'une discrimination dans son évolution de carrière ; que la SA MAJ a exposé des éléments objectifs justifiant qu'il n'y a pas de traitement discriminatoire à raison du sexe de Mme Nathalie Y... ; que Mme Nathalie Y... fait reproche à la SA MAJ de l'avoir contrainte à reprendre le travail en la convoquant à l'aube pour une opération «commando» de promotion au premier jour de sa reprise ; que la salariée s'est organisée pour y participer sans y opposer de difficultés ; que Mme Nathalie Y... fait un certain nombre de griefs concernant M. C... (culpabilisation de son absence pour maternité, mise à l'écart à son retour, mise en «porte à faux» et dénigrement,

absence de reconnaissance, rejet de ses propos) ; que le conseil a porté attention aux éléments développés par la demanderesse ainsi qu'aux explications fournies par la SA MAJ ; qu'il en ressort que les griefs sont infondés dans la mesure où des difficultés relationnelles avec M. C... ne sauraient être confondues avec de la discrimination ou du harcèlement ; qu'à titre d'exemple, il semble difficile d'attribuer à la maladresse d'un courriel commençant par «Messieurs» et reçu aussi par Mme Nathalie Y..., la portée d'un acte de discrimination ou de harcèlement, même si Mme Nathalie Y... a pu être affectée de l'emploi exclusif d'une formulation au masculin ; que le conseil observe, au surplus, que la commission paritaire - dont le nombre de représentants du personnel est au demeurant supérieur à celui des représentants de l'employeur -, qui a été chargée d'analyser la situation de Mme Nathalie Y... et ses allégations de discrimination et de harcèlement, a rejeté l'existence d'une discrimination et d'un harcèlement à l'encontre de Mme Nathalie Y... ; que Mme Nathalie Y... estime que l'avis de cette commission paritaire serait dénué de portée dès lors que les représentants de l'employeur sont hiérarchiquement soumis à M. C... et que les représentants des salariés ont par la suite bénéficié de primes, d'augmentation et de promotion ; que cet argument de Mme Nathalie Y..., qui revient à considérer la partialité de toutes les personnes citées, ceci exclusivement en défaveur de Mme Nathalie Y..., n'emporte pas la conviction du conseil ; qu'ayant examiné chacun des faits invoqués par Mme Nathalie Y..., les ayant analysés de façon séparée puis en les combinant, le conseil a estimé que la demanderesse ne parvient pas à établir des faits qui permettent, en droit, de présumer l'existence d'une discrimination au sens des dispositions du Titre III « Discriminations » du code du travail - articles L1131-1 et suivants - dont se serait rendue responsable la SA MA J qu'elle a attraité devant le conseil de céans, ceci alors qu'au surplus la partie défenderesse justifie d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination concernant les griefs qui lui sont reprochés ; qu'ayant ainsi examiné avec la plus grande attention chacun des faits invoqués par Mme Nathalie Y..., les ayant analysés séparément puis en les associant, le conseil a estimé que Mme Nathalie Y... ne parvient pas à établir des faits qui permettent, en Droit, de présumer l'existence d'un harcèlement au sens des dispositions du Titre V « Harcèlements » du code du travail - articles L.1151-1 et suivants - dont se serait rendue responsable la SA MAJ qu'elle a attraité devant le conseil de céans, ceci alors qu'au surplus la partie défenderesse justifie d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement concernant les griefs qui lui sont reprochés ; qu'en conséquence, le conseil appréciant ainsi souverainement au fond les éléments de fait et de preuve qui lui ont été soumis, les demandes formées pour harcèlement moral doivent être rejetées sans qu'il soit besoin d'ordonner d'autre mesure d'instruction ; que la demande en réparation du préjudice lié à un harcèlement moral sera rejetée ; que, pour les mêmes raisons, les demandes formées au titre de traitement discriminatoire, en raison de son sexe, de sa maternité et situation de famille, doivent également être rejetées, ceci sans autre mesure d'instruction ; que la demande à titre de réparation du préjudice économique lié à une discrimination sera donc rejetée ; que la demande à titre de réparation du préjudice moral lié à une discrimination sera également rejetée.

1° ALORS QU'il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, et qu'il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au salarié, d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que Mme Y... avait fait l'objet de critiques réitérées après son accouchement ; qu'en écartant la discrimination de Mme Y... en l'état de cet élément laissant supposer l'existence d'une discrimination liée à son

sexe, sa situation de famille et sa grossesse, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard des articles L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail.

QU'à tout le moins, en s'abstenant de rechercher si l'employeur justifiait ces critiques réitérées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail.

2° ALORS QUE Mme Y... faisait état, au titre de la discrimination dénoncée, de la baisse du niveau de ses augmentations de salaire en suite de sa grossesse ;

QU'en retenant que le niveau de salaire de Mme Y... n'avait cessé d'augmenter en quatre ans, que Mme Y... n'était pas la seule à avoir obtenu une augmentation inférieure ou égale à 1% et qu'elle aurait bénéficié d'augmentations dans les mêmes proportions que les autres salariés dans des conditions conformes aux accords collectifs applicables, la cour d'appel qui s'est prononcée aux seuls regards du niveau de salaire de la salariée et du faible montant de l'augmentation consentie à certains salariés, et non au regard de la régression du niveau d'augmentation de la rémunération de la salariée, n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail.

QU'en s'abstenant en conséquence de rechercher si l'employeur justifiait cette régression du niveau d'augmentation de Mme Y... par des éléments objectifs, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail.

QU'en retenant que le niveau de salaire de Mme Y... n'avait cessé d'augmenter en quatre ans, que Mme Y... n'était pas la seule à avoir obtenu une augmentation inférieure ou égale à 1%, qu'elle aurait bénéficié d'augmentations dans les mêmes proportions que les autres salariés dans des conditions conformes aux accords collectifs applicables, et que son augmentation de 2012 avait été décidée par le directeur régional et non par le directeur de centre, quand aucune de ces circonstances n'était de nature à exclure ni à justifier une régression du niveau d'augmentation dont la salariée bénéficiait avant sa grossesse, la cour d'appel a statué par autant de motifs inopérants en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

3° ALORS QUE Mme Y... faisait état, au titre de la discrimination dénoncée, du faible niveau de ses augmentations de salaire en suite de sa grossesse, au regard de la moyenne des augmentations consenties à ses collègues ;

QU'en retenant que Mme Y... aurait bénéficié d'augmentations de salaire dans les mêmes proportions que les autres salariés sans préciser les pièces dont elle entendait tirer une telle conclusion, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

QUE la rupture d'égalité de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination s'apprécie au regard des seuls salariés se trouvant dans une situation comparable ; que l'employeur produisait dans ses écritures deux tableaux mentionnant, pour la globalité des chefs de centre, le salaire le plus haut, le salaire le plus bas, le salaire moyen, l'augmentation la plus haute et l'augmentation la plus basse sans préciser ni la moyenne des augmentations ni la situation des

chefs de centre concernés au regard de leur ancienneté, de leurs diplômes ou de leur expérience ; qu'à supposer qu'elle se soit fondée sur ces tableaux pour conclure que Mme Y... aurait bénéficié d'augmentations dans les mêmes proportions que les autres salariés, la cour d'appel qui ne s'est pas assurée de la validité du panel de comparaison sélectionné par l'employeur pour l'établissement de ces tableaux, n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du code civil, L.3221-2 et L.1132-1 du code du travail.

QU'en retenant que le niveau de salaire de Mme Y... n'avait cessé d'augmenter en quatre ans, que Mme Y... n'était pas la seule à avoir obtenu une augmentation inférieure ou égale à 1%, qu'elle aurait bénéficié d'augmentations dans des conditions conformes aux accords collectifs applicables, et que son augmentation de 2012 avait été décidée par le directeur régional et non par le directeur de centre, quand aucune de ces circonstances n'était de nature à exclure ni à justifier un niveau d'augmentation inférieur à celui dont avaient bénéficié les autres salariés, la cour d'appel a statué par autant de motifs inopérants en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

4° ALORS QUE Mme Y... faisait état, au titre de la discrimination dénoncée, de la baisse du montant alloué au titre de sa prime sur objectifs en suite de sa grossesse ;

QU'en se bornant à dire que le calcul de la prime est effectué sur la base de critères objectifs, pertinents et matériellement vérifiables, sans préciser ces critères et sans s'expliquer sur le montant de la prime allouée au regard des critères retenus, la cour d'appel privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil et L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail.

QU'en retenant que le montant de la prime d'objectif aurait été maximum et adapté pour tenir compte favorablement de l'absence de la salariée, ce que cette dernière contestait vivement, sans préciser les pièces dont elle entendait tirer une telle conclusion, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

5° ALORS QUE Mme Y... faisait état, au titre de la discrimination dénoncée, d'une évolution de carrière ralentie et non conforme aux dispositions conventionnelles et d'une qualification non conforme aux dispositions conventionnelles ;

QU'elle exposait n'avoir été embauchée qu'à l'échelon le plus bas de la position I en dépit d'une expérience professionnelle antérieure de 4 années et avoir été maintenue dans cet échelon au coefficient 300 pendant plus de trois ans quand la convention collective nationale prévoit que la présence dans chaque échelon de la position I ne peut excéder trois années ; qu'en laissant sans réponse ces moyens déterminants des écritures d'appel de Mme Y..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

QUE Mme Y... soutenait notamment que son employeur l'avait privée du bénéfice du niveau 9.1 auquel ses fonctions lui permettaient de prétendre ; qu'en retenant que « n'ayant pas exercé les fonctions de directeur de centre, Mme Nathalie Y... ne peut prétendre à la qualification et la rémunération d'un directeur de centre » quand tel n'était pas l'objet du litige, Mme Y... ne revendiquant pas la qualification de directeur de centre mais uniquement la qualification correspondant aux fonctions exercées, la cour d'appel a méconnu l'objet du litige en violation des

articles 4 et 5 du code de procédure civile.

QUE la convention collective de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 ne réserve pas le positionnement aux seuls directeurs de centre ; qu'à supposer qu'elle ait entendu retenir le contraire en affirmant que « n'ayant pas exercé les fonctions de directeur de centre, Mme Nathalie Y... ne peut prétendre à la qualification et la rémunération d'un directeur de centre », la cour d'appel aurait alors violé l'accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications attaché à la convention collective de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997.

QU'en s'abstenant en conséquence de rechercher si les fonctions exercées par Mme Y... relevaient du coefficient 8.1 appliqué par son employeur ou du coefficient 9.1 revendiqué par elle, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du code civil et L.1132-1 du code du travail.

QU'en retenant que la société MAJ aurait exposé des éléments objectifs justifiant qu'il n'y a pas de traitement discriminatoire à raison du sexe et que Mme Y... aurait eu un parcours similaire à celui de ses collègues masculins également recrutés au coefficient 300 quand de telles circonstances ne sont de nature à exclure ni le refus d'application des dispositions conventionnelles à la salariée ni le blocage de l'évolution de carrière de cette dernière à raison de son sexe, de sa grossesse et de sa situation de famille, la cour d'appel a statué par autant de motifs inopérants en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

QU'en retenant que la société MAJ aurait exposé des éléments objectifs justifiant qu'il n'y a pas de traitement discriminatoire à raison du sexe et que Mme Y... aurait eu un parcours similaire à celui de ses collègues masculins également recrutés au coefficient 300 sans préciser les pièces dont elle entendait tirer une telle conclusion, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

QUE la rupture d'égalité de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination s'apprécie au regard des seuls salariés se trouvant dans une situation comparable ; qu'en retenant, pour écarter la discrimination dans l'évolution de carrière, que Mme Y... aurait eu un parcours similaire à celui de ses collègues masculins également recrutés au coefficient 300, la cour d'appel qui ne s'est pas assurée de ce que les collègues masculins recrutés au coefficient 300 se trouvaient tous dans une situation comparable à celle de Mme Y... au regard notamment de leur ancienneté, de leurs diplômes et de leur expérience professionnelle, n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du code civil, L.3221-2 et L.1132-1 du code du travail.

QUE le juge est tenu d'apprécier lui-même tant l'existence d'éléments de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination que l'existence d'éléments objectifs justifiant les mesures controversées ; qu'en fondant sa décision sur des attestations produites par la SA MAJ réfutant « toute prise en compte négative de la maternité », la cour d'appel a méconnu son office et violé les articles 5 et 12 du code de procédure civile.

6° ALORS en tout cas QUE caractérise une discrimination tout traitement fait au salarié à raison de l'un des motifs énoncés à l'article L.1132-1 du code du travail dont le sexe, la grossesse ou la

situation de famille ; que caractérise en conséquence une discrimination le harcèlement moral dont un salarié fait l'objet à raison de l'un de ces motifs ; que la cassation à intervenir sur le deuxième moyen de cassation, relatif au harcèlement moral, emportera la cassation par voie de conséquence du chef du dispositif critiqué par le présent moyen en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Y... de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du harcèlement moral subi.

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, 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 ; que l'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, le juge doit apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il appartient à l'employeur de prouver que les faits en cause ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que Mme Nathalie Y... n'a travaillé qu'une semaine avec son nouveau supérieur hiérarchique M. C..., dont elle dénonce les agissements, avant d'être en arrêt de travail ; qu'aucun comportement ou propos de nature harcelante est établi ; qu'en l'espèce, l'employeur, informé du harcèlement allégué a missionné la commission paritaire interne de l'entreprise laquelle a conclu " « au regard des pièces dont elle dispose, des auditions auxquelles elle a procédé, la commission dit à l'unanimité qu'il n'y a pas lieu de qualifier les agissements de M. C... vis-à-vis de Mme Y... de harcèlement moral ou de discriminatoire ; que la commission constate un problème manifeste de communication entre les parties dû au fait notamment d'observations faites par M. C... sur le travail de Mme Y... observations qui sont mal vécues par celle-ci ; que la commission ne relève pas de lien avec le congé maternité de Mme Y..."; que les propos imputés au directeur de centre ne sont corroborés par aucune attestation, aucun témoignage, aucun écrit, aucun commencement de preuve et ne se retrouvent que dans les courriers que Mme Nathalie Y... a rédigés et adressés à sa direction ; que le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a débouté Mme Nathalie Y... de ses demandes au titre du harcèlement moral.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés précités

ALORS 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 ; que dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en retenant « qu'aucun comportement ou propos de nature harcelante est établi » après avoir constaté que Mme Y... faisait l'objet de critiques réitérées, qu'elle avait souhaité quitté l'entreprise en suite de ces

reproches réitérés, que les courriels dont elle était destinataire étaient adressés à « Messieurs », qu'elle avait été inopinément convoquée le jour de sa reprise à l'aube pour une opération « commando » de promotion, et qu'elle avait été en arrêt de travail, tous éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé l'article 1154-1 du code du travail.

ET ALORS QUE lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en examinant séparément chacun des faits soumis à son appréciation, sans se prononcer sur leur ensemble, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale des articles L.1152-1 et L.1154-1 du Code du travail.

ALORS en outre QUE Mme Y... produisait l'attestation de M. D... qui faisait état du dénigrement opéré ostensiblement par M. E... à l'égard du travail de la salariée ; qu'en affirmant que les propos imputés au directeur de centre ne sont corroborés par aucune attestation, la cour d'appel a dénaturé l'attestation de M. D... en violation de l'article 1134 du code civil.

ALORS de plus QUE Mme Y... faisait encore état au titre du harcèlement moral dont elle avait été la victime de sa mise à l'écart, de ce qu'elle était la seule à ne pas se voir féliciter pour son travail, de ce qu'elle n'avait bénéficié d'aucun des entretiens prévus par l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de ce que son employeur n'avait mené aucune enquête lorsqu'elle lui avait fait part de sa souffrance au travail et de ce qu'elle avait quitté une réunion en pleurs et été immédiatement placée en arrêt de travail avec prescription d'un traitement anxiolytique, tous éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en laissant sans réponse ces moyens déterminants des écritures d'appel de la salariée, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Y... de ses demandes tendant au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents et d'une indemnité conventionnelle de licenciement.

AUX MOTIFS QUE la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié , qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de T employeur ; que c'est à l'employeur qui invoque la faute grave et s'est situé sur le terrain disciplinaire et à lui seul de rapporter la preuve des faits allégués et de justifier qu'ils rendaient impossible la poursuite du contrat de travail de Mme Nathalie Y... même pendant la durée du préavis ; que constitue une faute grave le fait de dénoncer des faits de harcèlement moral, non établi de mauvaise foi c'est-à-dire alors que le salarié a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce ; qu'en l'espèce, la SA M.A.J établit la chronologie des faits suivantes corroborée,

notamment pas l'attestation de Mme DO VALE, responsable des ressources humaines ; que c'est après avoir eu son entretien annuel d'évaluation le 4 avril 2012 et après que le directeur de centre lui ait réitéré plusieurs critiques le 1er juin 2012 que la salariée a commencé à évoquer l'existence d'une discrimination et d'un harcèlement ; que le 8 juin 2012, Mme Nathalie Y... a alors adressé un courrier au directeur régional, M. B..., dans lequel elle se plaignait du comportement de M. C..., et lui demandait expressément d'intervenir ; que le directeur régional a immédiatement reçu Mme Nathalie Y... en entretien le 15 juin 2012 et il lui a demandé de préciser ses griefs et d'apporter des éléments précis lui permettant de réaliser une enquête ; que la salariée n'a pas voulu répondre expliquant qu'elle n'avait pas à se justifier ; qu'après avoir refusé un entretien de clarification entre les protagonistes, Mme Nathalie Y... a refusé également une affectation sur un autre centre de la région parisienne et a qu'elle voulait une rupture conventionnelle ; qu'à la suite de cet entretien, le 19 juin 2012, le directeur régional a adressé à Mme Nathalie Y... un courrier par lequel il lui renouvelait son accord pour une éventuelle mobilité sur un autre centre de la région parisienne et lui proposait d'organiser une réunion avec M. C..., ainsi qu'avec un collaborateur de la direction des ressources humaines ou un représentant du personnel afin de trouver une solution ; que ce refus trouve son explication au travers du témoignage de Mme Do Vallee laquelle indique : " J'ai eu Nathalie Y... au téléphone le 27juin 2012. Nous avons discuté sur plusieurs sujets concernant le centre de St Thibault A la fin de notre conversation, elle m'a parlé de courriers qu'elle envoyait à Yann B... pour notamment se plaindre de Stéphane C... Elle m'a expliqué que ces courriers relevaient d'une stratégie qu'elle mettait en place parce qu'elle voulait imposer son départ de l'entreprise selon ses conditions financières. Elle a continué en m'expliquant qu'elle refusait de déjeuner avec Stéphane C... pour ne pas discréditer sa stratégie. Elle m'a expliqué que s'il fallait pour imposer son départ elle communiquerait aux autres salariés des informations confidentielles, notamment sur des éléments de rémunération" ; que l'entreprise a saisi la commission paritaire de « Prévention et traitement du harcèlement moral » laquelle a conclu à l'absence de harcèlement moral (et de discrimination) ; qu'en conséquence, le jugement déféré sera infirmé en ce qu'il a jugé le licenciement nul et, la faute grave étant établie, Mme Nathalie Y... sera déboutée de l'ensemble de ses demandes au titre du licenciement.

ALORS QU'en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est frappé de nullité ; que la cassation à intervenir sur les deux précédents moyens de cassation, relatifs à la discrimination syndicale et au harcèlement moral, emportera la cassation par voie de conséquence du chef du dispositif critiqué par le présent moyen en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile.

ET ALORS QU'en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est frappé de nullité ; que pour dire établie la faute reprochée à Mme Y..., et qui consistait à avoir dénoncé des faits constitutifs de harcèlement moral et de discrimination, la cour d'appel a retenu que la salariée aurait souhaité quitter l'entreprise ; qu'en statuant ainsi, quand cette circonstance fut-elle établie, ne pouvait caractériser une

dénonciation mensongère, la cour d'appel a statué par un motif inopérant en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

ALORS de plus QUE nul ne peut se constituer une preuve à soi-même ; que les juges du fond ne peuvent en conséquence rejeter la demande d'un salarié en retenant comme éléments de preuve des documents émanant d'un représentant de l'employeur ; qu'en appréciant la bonne foi de Mme Y... au regard de la seule attestation émanant de la responsable des ressources humaines représentant l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil.

ALORS subsidiairement QUE la faute grave doit être appréciée in concreto au regard des circonstances dans lesquelles elle a été commise ; qu'en jugeant constitutif d'une faute grave le fait reproché Mme Y... sans tenir aucun compte des circonstances dans lesquelles ce fait était survenu, et notamment de la reprise du travail par la salariée dans des conditions difficiles en suite d'un arrêt de travail à l'issue duquel l'employeur ne l'avait pas fait bénéficier de l'entretien conventionnel, d'un problème de communication manifeste entre la salariée et son nouveau supérieur hiérarchique, et d'observations de ce dernier mal vécues par la salariée qui n'avait avant sa grossesse jamais fait l'objet du moindre reproche, la cour d'appel a violé les articles L.1232-1, L.1235-1, L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Y... de ses demandes tendant au paiement de dommages-intérêts pour violation des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vigueur au sein de l'entreprise et des dispositions conventionnelles.

SANS MOTIF

ALORS QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; que Mme Y... poursuivait le paiement de dommages-intérêts pour violation des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vigueur au sein de l'entreprise et des dispositions conventionnelles, exposant à ce titre qu'elle n'avait pas bénéficié de l'entretien précédant le départ en congé maternité ni davantage de l'entretien suivant le retour dans l'entreprise à l'issue de ce congé ; qu'en infirmant la décision déférée portant condamnation de la société MAJ au paiement de dommages-intérêts de ce chef sans donner aucun motif à sa décision de ce chef, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

ET ALORS QUE Mme Y... poursuivait le paiement de dommages-intérêts pour violation des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vigueur au sein de l'entreprise et des dispositions conventionnelles, exposant encore à ce titre avoir été embauchée à l'échelon le plus bas de la position I en dépit d'une expérience professionnelle antérieure de 4 années et avoir été maintenue dans cet échelon au coefficient 300 pendant plus de trois ans quand la convention collective nationale prévoit que la présence dans chaque échelon de la position I ne peut excéder trois années ; qu'en laissant sans réponse ces moyens déterminants des écritures d'appel de Mme Y..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

ALORS encore QUE Mme Y... soutenait que son employeur l'avait privée du bénéfice du niveau 9.1 auquel ses fonctions lui permettaient de prétendre ; qu'en retenant que « n'ayant pas exercé les fonctions de directeur de centre, Mme Nathalie Y... ne peut prétendre à la qualification et la rémunération d'un directeur de centre » quand tel n'était pas l'objet du litige, Mme Y... ne revendiquant pas la qualification de directeur de centre mais uniquement la qualification correspondant aux fonctions exercées, la cour d'appel a méconnu l'objet du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile.

ET ALORS QUE la convention collective de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 ne réserve pas le positionnement aux seuls directeurs de centre ; qu'à supposer qu'elle ait entendu retenir le contraire en affirmant que « n'ayant pas exercé les fonctions de directeur de centre, Mme Nathalie Y... ne peut prétendre à la qualification et la rémunération d'un directeur de centre », la cour d'appel aurait alors violé l'accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications attaché à la convention collective de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997.

QU'en s'abstenant en conséquence de rechercher si les fonctions exercées par Mme Y... relevaient du coefficient 8.1 appliqué par son employeur ou du coefficient 9.1 revendiqué par elle, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du code civil et L.1132-1 du code du travail.