

## Cour de cassation, 22 octobre 2014, n° 13-18362 (Harcèlement moral - Employeur - Preuve)

22/10/2014

Par cette décision, la Cour de cassation relève que l'employeur doit établir que les décisions qu'il a prises à l'encontre d'une salariée sont justifiées par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, une salariée, engagée par une chambre de commerce et de l'industrie en 2004, a été titularisée en qualité de cadre stagiaire pour exercer les fonctions de directeur des ressources humaines. Elle a été licenciée pour faute grave en 2009.

La Cour de cassation considère que dès lors que des faits permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, l'employeur doit établir que les agissements qui lui sont imputés ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

### Cour de cassation

chambre sociale

### Audience publique du mercredi 22 octobre 2014

#### N° de pourvoi: 13-18362

Publié au bulletin Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

### REPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X...a été engagée par la chambre de commerce et de l'industrie de Marseille Provence (CCIMP), à compter du 24 mai 2004, en qualité de cadre stagiaire pour exercer les fonctions de directeur délégué des ressources humaines à l'aéroport de Marseille Provence ; que, par avenant en date du 29 avril 2005, elle a été titularisée en qualité de cadre, directeur des ressources humaines ; qu'elle a été licenciée pour faute grave, le 11 août 2009 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester la licéité de son licenciement et demander le paiement de diverses sommes à titre indemnitaire et salarial ; que le Défenseur des droits a, en vertu d'une décision du 26 mars 2014, prise en application du décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011, présenté des observations ;

#### Sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche :

Vu les articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail ;

Attendu que, selon le premier de ces textes, l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ; qu'aux termes du second, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes tendant à obtenir la condamnation de son employeur à lui verser

des sommes à titre de rappel de salaire sur la base d'un coefficient 800 de la grille des emplois en usage à la chambre de commerce pour la période de mai 2005 à novembre 2009, du véhicule de fonction, de rappels de congés payés, d'indemnité de licenciement outre le versement d'indemnités de chômage à compter du 28 janvier 2010 recalculées en fonction du coefficient applicable, l'arrêt retient qu'elle a accédé dans un délai d'un an au coefficient 600 tandis que ses collègues plus anciens, notamment le directeur comptable, le directeur marketing et le directeur technique ont attendu trois et quatre ans pour bénéficier d'une progression indiciaire, qu'en conséquence, c'est de manière non sérieusement contestable que Mme X..., qui ne dirigeait que le seul service des ressources humaines, qui n'était pas un service important contrairement à ce qu'elle soutient puisqu'elle n'avait sous ses ordres que six salariés, et qui n'avait elle-même aucune délégation de pouvoir importante puisqu'elle ne pouvait recruter que les stagiaires et vacataires, s'est vu attribuer le 5 juillet 2006 le coefficient 600, avec une date d'effet au 10 mai 2005, augmentation d'échelon qui a d'ailleurs étonné les représentants du personnel qui ont fait remarquer à la direction qu'elle n'était pas titulaire depuis deux années ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants pour exclure l'application du principe d'égalité de traitement, sans se livrer à une analyse comparée de la situation, des fonctions, et des responsabilités de la salariée avec celles des autres membres du comité de direction qui relevaient tous du groupe III, et sans rechercher, comme il lui était demandé, si les fonctions respectivement exercées par les uns et les autres n'étaient pas de valeur égale à celles de l'intéressée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

### **Mais sur le second moyen :**

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes indemnitaires au titre du harcèlement moral dont elle avait été la victime, l'arrêt retient qu'en l'espèce, Mme X...verse aux débats un ensemble de documents-comptes-rendus d'entretien avec son supérieur hiérarchique, certificats médicaux, attestations-qui, examinés dans leur ensemble permettent de présumer, mais seulement de présumer, l'existence d'un harcèlement moral à son encontre, qu'en outre, pour le Défenseur des droits, « il semble que la CCIMP employeur n'ait pas suffisamment pris de mesures visant à prévenir et mettre fin aux faits de harcèlement moral dénoncés par Mme X...», que la chronologie des événements et l'ensemble des pièces du dossier font ressortir divers éléments dont il ne résulte pas que Mme X...a été victime de harcèlement moral ou que l'employeur aurait manqué à son obligation de sécurité avant l'arrêt de travail de la salariée survenu le 28 avril 2008 alors que Mme X...n'avait encore formulé aucun reproche ni aucune accusation à l'encontre de son supérieur hiérarchique ;

Qu'en statuant ainsi, sans indiquer précisément en quoi il était établi par l'employeur que les agissements qui lui étaient imputés et dont elle avait considéré qu'ils permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

### **PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, mais seulement en ce qui concerne les demandes à titre de rappel de salaire, rappel de congés payés, rappel d'indemnité de licenciement, versement d'indemnités de chômage à compter du 28 janvier 2010, dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 28 mars 2013, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

**Condamne** la chambre de commerce et de l'industrie de Marseille Provence aux dépens ;

**Vu** l'article 700 du code de procédure civile, condamne la chambre de commerce et de l'industrie de Marseille Provence à payer à Mme X...la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-deux octobre deux mille quatorze.

## MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme X...

### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt partiellement confirmatif attaqué d'avoir débouté Madame X...de ses demandes tendant à obtenir la condamnation de son employeur à lui verser les sommes de 131 079 euros à titre de rappel de salaire sur la base d'un coefficient 800 de la grille des emplois en usage à la chambre de commerce pour la période du mois de mai 2005 à novembre 2009, 21 800 euros au titre du véhicule de fonction, 6 600 euros à titre de rappels de congés payés, et 15 408 euros à titre d'indemnité de licenciement outre le versement des indemnités de chômage à compter du 28 janvier 2010 recalculées en fonction du coefficient applicable ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'il résulte de l'article L. 1132-1 du code du travail, qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de qualification, de classification, de promotion professionnelle en raison de son sexe ; que toutefois, selon l'article L. 1133-1 du même code, l'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; qu'enfin l'article L. 1134-1 du même code prévoit que lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que Madame X..., qui fait observer qu'elle était la première et seule femme des 7 membres du comité de direction et l'un des 5 cadres supérieurs directement rattachés au directeur général, reproche à son employeur de lui avoir attribué ce coefficient 600 qui est selon elle inférieur à celui de ses collègues masculins et de ne pas lui avoir affecté de véhicule de fonction alors que, toujours selon elle, tous les autres membres du comité de direction bénéficiaient d'un tel avantage ; que c'est pourquoi elle revendique le coefficient 800 à compter du mois de mai 2005 et jusqu'au 17 novembre 2009 et présente une demande indemnitaire au titre de la privation de l'avantage en nature ; que cette revendication est soutenue par le défenseur des droits selon lequel Madame X...« a fait l'objet dès sa titularisation en 2005 d'une différence de rémunération fondée sur le sexe, par rapport à ses collègues masculins membres du comité de direction et, à compter de 2008, par rapport à Monsieur Y...» qui, la cour le précise, a été recruté en contrat à durée déterminée pour suppléer l'absence de Madame X...en arrêt maladie à compter du 25 avril 2008, arrêt intervenu alors que l'entreprise s'était engagée dans la renégociation de la convention collective applicable en son sein ; qu'il résulte des pièces de la procédure les éléments suivants : Madame X...a été recrutée à compter du 24 mai 2004 comme directeur délégué des ressources humaines au salaire mensuel brut forfaitaire de 3 746, 87 euros établi par référence au coefficient 550 de la grille des emplois en usage à la chambre de commerce et selon la formule des salaires en vigueur pour sa catégorie, sa note de valeur étant fixée à 14 pour l'année 2004, à compter du 1er juin 2004, elle a pris la responsabilité de la direction de ressources humaines qui venait d'être créée et à laquelle étaient rattachés le service des ressources humaines comprenant 2 personnes et le service administration du personnel de la concession comprenant 4 personnes, à compter du 1er mai 2005, elle a été titularisée en qualité de directeur des ressources humaines, statut cadre au coefficient 550 avec une note de valeur fixée à 14 pour l'année 2005 et le point de départ des échelons d'ancienneté fixé au 10 mai 1998, cette nomination prévoit en outre qu'il lui sera versé une indemnité différentielle calculée entre son salaire actuel au coefficient 550 et le salaire afférent au coefficient 600, elle obtient par décision du 12 mai 2005, délégation de signature pour le recrutement du personnel vacataire, les conventions de stage non rémunérées ou dont l'indemnisation est plafonnée à 30 % du smic, les habilitations nécessaires à l'exercice des activités du personnel pour lesquelles la législation l'impose, elle a été confirmée dans ses fonctions au coefficient 600 note 14 à compter du 1er juillet 2006, la date d'effet du coefficient étant ramenée au 1er mai 2005, décision confirmée le 5 juillet 2006 ; que l'employeur, qui reproche au défenseur des droits de n'avoir effectué aucune enquête contradictoire avant de déposer son avis près de deux années après sa saisine intervenue postérieurement à l'audience de conciliation du 3 juin 2010, prouve que ses décisions dans l'attribution du coefficient de Madame X...et donc dans la fixation du salaire qui en découle étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que de fait l'annexe 4 à l'accord du 8 octobre 1969 relatif au classement du personnel précise que le classement est déterminé uniquement par la définition de la fonction remplie et les nécessités de la hiérarchie, quel que soit la désignation habituellement donnée localement à l'agent qui remplit cette fonction ainsi : le groupe I concerne les ingénieurs et cadres supérieurs administratifs, techniques ou commerciaux ayant acquis, par une longue expérience professionnelle ou par des études généralement sanctionnées par un diplôme, une formation appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'être chargés d'un service ou d'une responsabilité équivalente et sont rattachés à ce groupe les ingénieurs et cadres supérieurs d'étude ou de recherche dont la fonction, indépendamment de leur valeur, peut ne pas être de commandement ; ils sont classés de 390 à 750 ; le groupe II concerne ceux qui assurent la direction de plusieurs services ou d'un service important, qui peuvent être dépourvus de commandement direct mais dont la compétence influence les décisions prises au niveau des fonctions fondamentales de l'entreprise (fonctions de recherches, de conception, d'assistance etc..) ils sont classés de 650 à 1000 ; le groupe III concerne ceux qui occupent des fonctions de directeur ou directeur adjoint ou qui ont des responsabilités équivalentes ; qu'en conséquence, Madame X...qui a été recrutée à compter du 21 mai 2004 comme directeur délégué des ressources humaines et qui n'exerçait une fonction de commandement que sur un groupe restreint de 6 personnes s'est vu justement attribuer un salaire mensuel brut forfaitaire de 3 746, 87 euros sur 13 mois établi par référence au coefficient 550 de la

grille des emplois en usage à la chambre de commerce ; que par ailleurs, l'employeur prouve que l'intéressée n'a pas été discriminée par rapport à ses collègues de travail, notamment par les éléments suivants qui ne sont pas utilement discutés par la salariée : le poste de directeur des ressources humaines délégué confié à Madame X...a été évalué selon la méthode internationale HAY qui analyse 3 pôles compétence/ connaissance, initiative créatrice/ cadre de la réflexion, finalité/ liberté d'action, à chaque pôle correspondant une enveloppe de points conformément à une fiche d'évaluation dont la neutralité n'est pas discutable ; établit une cartographie de tous les postes par catégorie professionnelle et par direction, tableau qui permet de comparer le poids d'un poste par rapport aux autres ; que le travail réalisé par un consultant externe à l'entreprise est ensuite validé par un comité de lissage auquel participait Madame X...elle-même ce qui démontre qu'elle reconnaissait la transparence et l'objectivité de cette méthode d'évaluation, d'autant qu'elle fait écrire (page 23 de ses conclusions) que « la méthode internationale du cabinet « HAY » est un outil très précis permettant de déterminer les rémunérations » ; que c'est donc sur la base de cette méthode-dans laquelle n'intervient aucune appréciation relative au sexe du salarié-que le poste de Madame X...a été « pesé » à 677- III A ce qui correspondait aux coefficients 500-550 de la convention collective, alors par ailleurs que tous les autres membres du comité de direction de la concession avaient un coefficient inférieur à celui revendiqué par l'appelante à l'exclusion de Monsieur Z...(voir ci-après) et du directeur de l'aéroport, Monsieur A... ; que le tableau des évaluations des cadres de l'aéroport de Marseille et les comparaisons entre messieurs B..., C..., D...et Z...excluent toute forme de discrimination ou de violation du principe « à travail égal, salaire égal » au détriment de Madame X...; qu'en effet, l'employeur démontre ce qui suit : Monsieur B..., directeur comptable, évalué aussi à 677 points HAY, est également entré dans l'entreprise au coefficient 550 mais il a dû attendre 3 ans pour accéder au coefficient 600 contre un an pour Madame X..., Monsieur C..., dans l'entreprise depuis 1995, devenu directeur des opérations en 2000, s'est vu attribuer 500 points HAY, donc un coefficient inférieur à celui attribué à l'appelante dès son embauche ; Monsieur D..., directeur marketing et communication, s'est vu attribuer le coefficient 600 et il devra attendre 4 ans pour bénéficier d'un coefficient supérieur ; Monsieur Z..., directeur technique de l'aéroport, a vu son poste pesé au coefficient 750 et lui également devra attendre 4 années pour accéder à un échelon supérieur ; qu'en conséquence, c'est de manière non sérieusement contestable que madame X..., qui ne dirigeait que le seul service des ressources humaines, qui n'était pas un service important contrairement à ce qu'elle soutient puisqu'elle n'avait sous ses ordres que 6 salariés, et qui n'avait elle-même aucune délégation de pouvoir importante puisqu'elle ne pouvait recruter que les stagiaires et vacataires, s'est vue attribuer le 5 juillet 2006 le coefficient 600, avec une date d'effet au 10 mai 2005, augmentation d'échelon qui a d'ailleurs étonné les représentants du personnel qui ont fait remarquer à la direction qu'elle n'était pas titulaire depuis deux années ; qu'enfin, Madame X...elle-même, qui a été absente pour maladie, congé pathologique et congé maternité du 22 juin 2005 au 11 août 2006, avait à son retour dans l'entreprise particulièrement apprécié l'attribution du coefficient qu'elle critique dorénavant puisqu'elle a adressé à son employeur le 31 août 2006 un message électronique ainsi libellé « une nouvelle directive est parue hier au Journal officiel des communautés européennes sur l'égalité homme-femme, Elle stipule entre autre qu'est prohibé tout traitement discriminatoire à l'encontre d'une femme, lié à la grossesse ou au congé maternité, l'attribution de mon avancement lors de la dernière commission est-elle une mesure « discriminatoire » ? ? ? ? ? Bien sûr, je vous en remercie, car j'y vois une preuve de votre confiance, mais je suis également très gênée que cela soit intervenu lors de ma si longue absence, alors que nous sommes tenus par les quotas, que dire d'autre que merci » ; qu'il reste que l'intéressée se compare plus utilement à Monsieur Y...qui a été recruté en contrat à durée déterminée et au coefficient 800 pour la remplacer pendant son absence ; que là encore l'employeur prouve que sa décision est étrangère à toute notion de discrimination et de violation du principe d'égalité salariale ; en effet, il soutient à juste titre les éléments suivants : l'absence de Madame X...à compter du 28 avril 2008, alors qu'elle était notamment chargée conformément à l'accord national du 6 février 2008, de négocier avec les organisations syndicales l'application de la nouvelle convention collective du transport aérien et du personnel au sol, l'a contraint à lui rechercher un remplaçant temporaire en urgence en ayant recours à un cabinet de recrutement qui lui a proposé Monsieur Y...; Monsieur Y...était à l'époque âgé de 55 ans-Madame X...avait 36 ans lors de son embauche-il était titulaire du diplôme de juriste conseil d'entreprise-Madame X...n'a pas cette formation-il avait occupé auparavant différentes fonctions de juriste et de directeur de la communication et des ressources humaines dans différentes sociétés nationales et internationales, notamment dans d'importantes entreprises telles que BP et ALCATEL, grande expérience professionnelle que ne peut revendiquer Madame X...même si elle peut mettre en avant des diplômes que ne semble pas avoir Monsieur Y...; qu'ainsi Monsieur Y...a été recruté dans l'urgence, sous contrat à durée déterminée pour une période de 15 mois, avec, la mission particulièrement délicate et importante de négocier la mise en oeuvre d'une nouvelle convention collective dans l'entreprise il était donc en position de discuter voire d'imposer en partie ses revendications salariales ; que la décision de l'employeur de lui attribuer le coefficient 800 repose bien sur des critères objectifs qui expliquent la différence de salaire entre les deux intéressés, différence qui n'avait pas à être comblée au retour de Madame X...dans l'entreprise ; qu'enfin, Madame X...n'apporte aucun élément sérieux au soutien de son affirmation selon laquelle les autres directeurs et Monsieur Y...auraient bénéficié d'un véhicule de fonction, l'employeur soutenant sans être démenti qu'en réalité ils disposaient d'un véhicule de service pour un usage exclusivement professionnel ; que la décision déferée qui a débouté de ces chefs Madame X...sera donc confirmée ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE Madame X...a été embauchée au coefficient 550 en mai 2004, puis augmenté à 600 le 1er juillet 2006 avec effet rétroactif au 1er mai 2005 ; que Madame X...prend prétexte que Monsieur Y...qui l'a remplacée pendant son absence a été embauché au coefficient 800 pour faire grief à son employeur d'une discrimination à l'embauche ; que la CCIMP rappelle que Madame X...est partie en congé maladie quelques semaines après l'ouverture d'un chantier juridique particulièrement complexe, celui de la construction d'un accord de transposition avec les organisations syndicales suite à l'accord du 6 février 2008, travail qui lui semblait impossible à prendre en charge comme en atteste son comportement lors des réunions des 17 mars et 17 avril 2008 en présence de Messieurs A... et E...; que confrontée à cette carence subite et préjudiciable, la CCIMP s'est tournée vers un cabinet de recrutement, le cabinet QUADRA qui lui a <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/cour-de-cassation-22-octobre-2014-n-13-18362-harcelement-moral-employeur-preuve/>

proposé la candidature de Monsieur Y..., âgé de 55 ans disposant d'une grande expérience de la négociation collective de par son parcours professionnel et de plus juriste de formation ; que ce recrutement de plus était circonscrit à la période de négociation soit 15 mois ; qu'il convient de considérer par ailleurs que Madame X...n'était âgée que de 36 ans à la date de son embauche et était loin de disposer, compte tenu de son âge, des mêmes compétences et de la même expérience professionnelle que Monsieur Y...; qu'ainsi, il existait bien un ensemble de raisons objectives à cette différenciation de salaire et ce grief ne peut être retenu à l'encontre de l'employeur ;

1° ALORS QUE les ingénieurs et cadres supérieurs qui occupent les fonctions de directeur, directeur-adjoints ou qui ont des responsabilités équivalentes sont classés au groupe III et bénéficient au minimum du coefficient 800 de la grille des emplois en usage à la chambre de commerce ; qu'en considérant que Madame X...n'était pas fondée à obtenir une revalorisation de son coefficient 600 à 800 à compter du mois de mai 2005 cependant qu'elle avait constaté que cette salariée avait été titularisée dans ses fonctions de directrice des ressources humaines depuis la date du 1er mai 2005, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'annexe à l'accord du 8 octobre 1969 relatif au classement du personnel des ports autonomes et des chambres de commerce du 8 juillet 1970 ;

2° ALORS QU'en cas de différend sur la catégorie professionnelle qui doit être attribuée à un salarié, les juges du fond doivent rechercher la nature de l'emploi effectivement occupé par le salarié et la qualification qu'il requiert ; qu'entrent dans le groupe II, dont le coefficient est fixé entre 650 et 1 000, les ingénieurs et cadres supérieurs assurant la direction de plusieurs services ou d'un service important ; qu'en se bornant à relever que Madame X...n'était pas fondée en sa réclamation dès lors qu'elle n'était pas en charge d'un service important puisqu'elle n'avait sous ses ordres que six salariés sans même constater ainsi qu'il ressortait de l'organigramme officiel de l'aéroport de Marseille que la salariée assurait la direction de trois services, la cour d'appel a violé l'annexe à l'accord du 8 octobre 1969 relatif au classement du personnel des ports autonomes et des chambres de commerce du 8 juillet 1970 ;

3° ALORS QU'entrent dans le groupe II, dont le coefficient est fixé entre 650 et 1 000, les ingénieurs et cadres supérieurs assurant la direction de plusieurs services ou d'un service important ; que les ingénieurs et cadres supérieurs qui occupent les fonctions de directeur, directeur-adjoints ou qui ont des responsabilités équivalentes sont classés au groupe III et bénéficient au minimum du coefficient 800 de la grille des emplois en usage à la chambre de commerce ; qu'en estimant que la salariée n'était pas fondée en sa demande de revalorisation de coefficient 600 à 800 au motif qu'elle ne disposait pas d'une délégation de pouvoir importante quand cette condition ne figurait pas dans les définitions des groupes II ou III posées par le texte conventionnel, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'annexe à l'accord du 8 octobre 1969 relatif au classement du personnel des ports autonomes et des chambres de commerce du 8 juillet 1970 ;

4° ALORS QUE l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ; qu'il était constant que les fonctions exercées, d'une part, par Madame X...et, d'autre part, par les collègues masculins, membres comme elle du comité de direction, avec lesquels elle se comparait, comportaient une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, leur importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elles exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre ; qu'en considérant que Madame X...n'était pas fondée en sa réclamation de discrimination salariale dès lors que le tableau des évaluations des cadres de l'aéroport et les comparaisons avec Messieurs B..., C..., D...et Z...excluaient toute forme de discrimination ou de violation du principe « à travail égal, salaire égal » au détriment de la salariée sans même constater qu'il ressortait du comparatif des rémunérations annuelles brutes des directeurs rattachés au comité de direction que Madame X...était la seule femme parmi les cinq cadres supérieurs du comité de direction rattachés directement au directeur général à bénéficier du coefficient 600 tandis que les directeurs masculins bénéficiaient d'un coefficient supérieur, la cour d'appel a violé le principe « à travail égal, salaire égal », et des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail ;

5° ALORS QUE l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ; qu'en considérant que la différence de rémunération entre Monsieur Y...et Madame X...s'expliquait par une différence de contrat d'embauche, par l'urgence et l'étroitesse du marché de l'emploi, de sorte que l'employeur n'avait objectivement pas eu les moyens de s'opposer aux exigences salariales de Monsieur Y...sans même rechercher si le coefficient 800 n'avait pas été maintenu dans le cadre du contrat à durée indéterminée qui avait été proposé à Monsieur Y...pour exercer les fonctions identiques de directeur des ressources humaines, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe « à travail égal, salaire égal », et des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail ;

6° ALORS QU'une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique au regard d'un avantage doit reposer sur des raisons objectives dont le juge contrôle concrètement la réalité et la pertinence ; que Madame X...faisait valoir que l'ensemble des directeurs masculins disposait d'un véhicule de fonction, qualifié par l'employeur de véhicule de service ; qu'en considérant que la salariée n'apportait aucun élément sérieux au soutien de son affirmation selon laquelle les autres directeurs et Monsieur Y...auraient bénéficié d'un véhicule de fonction, l'employeur soutenant sans être démenti qu'en réalité qu'ils disposaient d'un véhicule de service pour un usage exclusivement professionnel sans

rechercher si la salariée bénéficiait également en sa qualité de directrice de la possibilité d'user d'un véhicule de service, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe « à travail égal, salaire égal », et des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Madame X...de ses demandes indemnitaires au titre du harcèlement moral dont elle avait été victime,

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, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, Madame X...verse aux débats un ensemble de documents-comptes rendus d'entretien avec son supérieur hiérarchique, certificats médicaux, attestations-qui, examinés dans leur ensemble permettent de présumer, mais seulement de présumer, l'existence d'un harcèlement moral à son encontre ; qu'en outre, pour le Défenseur des droits, « il semble que la CCIMP employeur n'ait pas suffisamment pris de mesures visant à prévenir et mettre fin aux faits de harcèlement moral dénoncés par Madame X...» ; que la chronologie des événements et l'ensemble des pièces du dossier font ressortir les éléments suivants : 1°- Madame X...a toujours été fort bien notée par son supérieur monsieur A... qui avait reconnu son « grand professionnalisme » lors de ses entretiens annuels et lui avait octroyé, alors même qu'elle était absente de l'entreprise depuis de longs mois, le coefficient 600 à l'étonnement des représentants du personnel ; que ce n'est donc pas sa longue absence pour une grossesse pathologique suivi d'un congé parental qui pourraient expliquer un harcèlement moral à son encontre ; 2° le bilan d'évaluation au titre de l'année 2007, effectué le 11 février 2008, soit quelques semaines seulement avant les prétendues actes de harcèlement commis à son encontre, avait été particulièrement apprécié par la salariée qui l'avait annoté ainsi « très positif », « pas de demande particulière » et, au final « très bon entretien » ; 3°- les comptes rendus des réunions rédigés par Madame X...à compter de celle du 17 mars 2008- soit un mois seulement après le « très bon entretien » susvisé-et sur lesquels elle s'appuie quasi exclusivement pour soutenir que Monsieur A..., son directeur, a eu à partir de cette époque un comportement anormal à son encontre, non seulement doivent être examinés avec les plus expresses réserves puisqu'ils émanent de l'intéressée elle-même qu'ils ont été rédigés à une date incertaine et qu'ils n'ont pas été remis à son employeur avant le déclenchement de la présente procédure prud'homale mais encore parce qu'ils sont contredits par d'autres pièces du dossier, non seulement par les témoignages des personnes présentes à ces rencontres lorsqu'il y en avait mais également par les écrits même de la salariée ; qu'ainsi dans un courrier manuscrit du 20 mars 2008 Madame X..., qui avait quitté brusquement le bureau de son directeur le 17 mars précédent, s'excuse en ces termes : « je vous prie de bien vouloir excuser ma sur-réaction lors de notre dernière réunion ; je suis moi-même encore surprise d'avoir perdu ainsi le contrôle, et tente de le comprendre » ; cette émotivité exacerbée expliquant qu'une secrétaire, Madame G...puisse attester le 24 septembre 2010 l'avoir vu sortir en pleurs à 3 reprises du bureau du directeur : Messieurs C...et H..., présents lors de la réunion du 1er avril 2008, attestent, le premier, n'avoir « aucun souvenir d'une quelconque attitude violente de Monsieur A... à l'encontre de Madame X...» et le second « qu'à aucun moment., des menaces n'ont été proférées par Pierre A... à l'encontre de X...» ; Monsieur E..., directeur dc la chambre dc commerce, non visé par les accusations de harcèlement, après s'être étonné à juste titre, à la lecture du compte rendu de la réunion du 2 avril 2008 de Madame X..., « d'une telle profusion de détails si longtemps après », rappelle qu'au cours de cette réunion de travail, " à la deuxième question elle craque, se met en pleurs et annonce qu'elle ne pourra pas continuer à porter ce dossier »- celui de la négociation de la nouvelle convention collective-et il précise : « Ni Pierre A..., ni moi-même, n'avions une posture agressive. Aucune tension n'était apparente au cours de ce déjeuner. Aucun reproche, aucun propos désobligeant n'a été prononcé à l'égard d'X... ; il conclut enfin : « A aucun moment, elle ne m'a informé des soi-disant tensions avec Pierre A... qu'elle aurait vécues la veille qui avait pour but de préparer « d'une négociation importante avec les représentants du personnel, puisqu'elle concernait l'avenir du cadre social des 350 collaborateurs de l'aéroport » ; Monsieur C...atteste encore du calme des propos de Monsieur A... lors d'une réunion du 15 avril 2008 ; que par ailleurs, aucune des personnes qui témoignent en faveur de Madame X...n'a été témoin direct des faits dénoncés par la salariée, la plupart se contentant de faire état de simples rumeurs sans citer aucun nom de collaborateurs concernés, à l'exception toutefois de Monsieur I..., ex cadre à la direction technique de la chambre de commerce, entre mai 72 et avril 2004, qui soutient que « dans les réunions dc travail, Monsieur A... devenait soudain très agressif et proférait des propos violents, son directeur l'ayant ainsi menacé en 2003 en pointant un doigt dans sa direction tout en lui disant à deux reprises « vous êtes mort » ; que toutefois, outre l'ancienneté des faits relatés-plus cinq ans avant ceux censés avoir été commis à l'encontre de Madame X...-, l'employeur verse aux débats le courriel que Monsieur I...avait adressé à Monsieur A... le 5 mars 2004 dans lequel, après avoir rappelé que les derniers mois avaient été « vraiment pénibles », il lui fait part néanmoins de son estime et le remercie de son invitation à la cérémonie de départ organisée en son honneur, courriel qui permet donc de relativiser l'attestation bien tardive de l'intéressé qui, au demeurant, n'a pas été témoin de faits censés avoir été commis au préjudice de Madame X...; que reste enfin les certificats médicaux produits aux débats par Madame X...qui sont ainsi rédigés : certificat du médecin du travail du 24 avril 2008 adressé au médecin traitant de la salariée : « je vois ce jour Madame X...qui vit des moments très difficiles actuellement dans son travail, en particulier des difficultés qui semblent s'aggraver depuis quelques semaines en relation avec le comportement du responsable dc l'entreprise ; elle est

« à bout » et je crains qu'elle ne puisse assurer correctement ses fonctions (son état psychologique étant très perturbé) et que cela ait des conséquences graves pour elle, j'émet ce jour un avis d'inaptitude temporaire pour la soustraire au milieu pathogène et la protéger » ; l'avis d'arrêt de travail initial du 28 avril 2008 : « DRH en inaptitude temporaire par le médecin du travail pour « perturbations psychologiques due au comportement du responsable de l'entreprise aux conséquences graves pour la patient » ; que toutefois, le médecin du travail attestera le 24 février 2011 que « les origines de l'état psychologique de Madame X...indiquées dans la lettre du 24 avril 2008 résultent des dires de la salariée » et l'employeur relève fort à propos que Madame X...a elle-même produit aux débats une ordonnance datée du 18 avril 2007 par laquelle le même médecin traitant que celui qui l'a mise un an plus tard en arrêt de travail, lui prescrivait alors un lourd traitement anti-dépresseur à base de Xanax 0, 25 et de Prozac 20 ; que l'état psychologique fragile de l'intéressée n'a donc pas été causé par son directeur dont aucun élément du dossier ne vient démontrer d'ailleurs qu'il a pu avoir connaissance d'un état de santé nécessitant un tel traitement médicamenteux ; que Madame X...indiquées dans la lettre du 24 avril 2008 résultent des « dires de la salariée » et l'employeur relève fort à propos que Madame X...a elle-même produit aux débats une ordonnance datée du 1er avril 2007 par laquelle le même médecin traitant que celui qui l'a mise un an plus tard en arrêt de travail, lui prescrivait alors un lourd traitement anti-dépresseur à base de Xanax 0, 25 et de Prozac 20 ; que l'état psychologique fragile de l'intéressée n'a donc pas été causé par son directeur dont aucun élément du dossier ne vient démontrer d'ailleurs qu'il a pu avoir connaissance d'un état de santé nécessitant un tel traitement médicamenteux ; qu'il ne résulte donc pas de ce qui précède que Madame X...a été victime de harcèlement moral ou que l'employeur aurait manqué à son obligation de sécurité avant l'arrêt de travail de la salariée survenu le 28 avril 2008 alors que Madame X...n'avait encore formulé aucun reproche ni aucune accusation à l'encontre de son supérieur hiérarchique ;

1° ALORS QUE le juge doit se prononcer sur l'ensemble des éléments invoqués par le salarié afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement ; que la cour d'appel a énoncé que Madame X...versait aux débats un ensemble de documents qui, examinés dans leur ensemble, permettait de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre ; qu'en énonçant qu'il résultait de l'examen des éléments rapportés par Madame X...qu'elle n'avait pas été victime de harcèlement moral ou que l'employeur aurait manqué à son obligation de sécurité avant l'arrêt de travail de la salariée survenu le 28 avril 2008 sans même avoir apprécié que l'employeur rapportait la preuve que les agissements, dont elle avait constaté qu'examinés dans leur ensemble ils permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de la salariée, étaient justifiés par des éléments objectifs exclusifs de tout harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2° ALORS QUE le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et que la charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié ; qu'en se prononçant au seul vu des éléments rapportés par la salariée pour en déduire qu'ils ne permettaient pas d'établir que Madame X...avait été victime de harcèlement moral ou que l'employeur aurait manqué à son obligation de sécurité avant l'arrêt de travail de la salariée survenu le 28 avril 2008, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve du harcèlement sur la salariée et a violé les articles L. 1152-1- et L. 1154-1 du code du travail.