

remplacement de salariés absents, puis la relation contractuelle s'est poursuivie selon contrat écrit à durée indéterminée à compter du 25 novembre 1996, au poste de chargée de clientèle professionnelle junior, classe 3, au sein de l'entité "Producteur" de . Après avoir été affectée à l'agence de en Seine Saint Denis à compter du mois d'octobre 2003 elle occupe depuis le 1er octobre 2009, le poste de chargée de clientèle professionnelle, classe 5, statut cadre, au sein de l'agence de

Mme exerce son activité à temps partiel (80%) et perçoit en dernier état une rémunération mensuelle moyenne s'élevant à 2 456,78 € composée d'une partie fixe et d'une partie variable.

La convention collective applicable à la relation de travail est celle des sociétés d'assurances et l'accord d'entreprise applicable est celui de l'UES

Le 18 juillet 2011, Mme a saisi le conseil de prud'hommes de Créteil pour discrimination dans ses conditions de travail et sa rémunération en raison de son sexe, de ses maternités, prises de congé parental et travail à temps partiel, sollicitant des rappels de salaire correspondant à la reconstitution de sa carrière, l'annulation de l'avertissement du 09 avril 2010 et des dommages et intérêts en réparation de la discrimination et du harcèlement moral subis.

Le bureau de jugement, à l'audience du 28 juin 2012, a désigné deux conseillers rapporteurs qui ont déposé leur rapport sur cette mission le 1er mars 2012. Par jugement en date du 19 décembre 2013, le conseil de prud'hommes a annulé l'avertissement notifié le 9 avril 2010 et a déboutée Mme de ses autres demandes.

Mme a fait appel de ce jugement et aux termes de ses écritures visées par le greffier et soutenues oralement à l'audience du 28 janvier 2015, demande à la cour de :
– confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Créteil le 19 décembre 2013 en ce qu'il a annulé l'avertissement qui lui a été notifié le 9 avril 2010

– l'infirmier pour le surplus

– fixer au 1er janvier 2010, son coefficient à 1495 ou au coefficient existant immédiatement supérieur et son salaire de base à 38 890,49 € bruts (sur la base d'un temps plein), avec les augmentations individuelles, générales ou conventionnelles propres à l'entreprise et intervenues depuis cette date

– condamner la SA au rappel de salaire correspondant, le tout sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter de la notification du jugement à intervenir

- condamner la SA à lui verser les sommes suivantes :

- 116 887,02 € nets en réparation du préjudice économique lié à la discrimination,

- 50 000 € nets en réparation du préjudice moral lié à la discrimination subie,

- 50 000 € nets en réparation du préjudice lié au harcèlement moral,

- à titre subsidiaire, 50 000 € nets en réparation du préjudice subi du fait de la violation de l'obligation de sécurité de résultat de l'article L. 4121-1 du code du travail,

– condamner la SA à lui verser la somme de 10 000 € nets à titre de dommages et intérêts pour violation de l'accord collectif en vigueur au sein de l'entreprise,

– ordonner la capitalisation des intérêts conformément à l'article 1154 du code civil,

– condamner la SA à lui verser la somme de 4 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

– condamner la SA
éventuels.

aux entiers dépens, y compris les frais d'exécution

La SA , aux termes de ses écritures visées par le greffier et soutenues oralement à l'audience du 28 janvier 2015, demande à la cour de :
– confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Créteil le 19 décembre 2013 en ce qu'il a dit et jugé que Mme n'a fait l'objet d'aucune discrimination , n'a pas été victime de harcèlement moral et que la SA n'a pas manqué à son obligation de sécurité de résultat à son égard,

– infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Créteil en date du 19 décembre 2013 en ce qu'il a annulé l'avertissement notifié le 9 avril 2010,

– débouter Mme de l'intégralité de ses demandes, fins et prétentions,

– condamner Mme au paiement d'une somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens de l'instance.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs prétentions et moyens.

MOTIFS

Sur l'avertissement notifié le 9 avril 2010

Cette sanction a pour motif la souscription le 20 janvier 2010 par Mme d'une assistance panne 0 km dans le but de bénéficier de cette garantie pour faire réparer son véhicule qui ne démarrait pas la veille, soit le 19 janvier.

Mme a expliqué qu'elle pensait avoir souscrit cette option dans son contrat d'assurance mais qu'elle avait découvert en appelant son assureur le 19 janvier que ce risque n'était pas couvert, qu'elle a souscrit l'option panne 0 km et qu'elle a demandé à en bénéficier après avoir constaté qu'après avoir redémarré entre le 19 et le 20 janvier, son véhicule à nouveau ne démarrait plus.

Eu égard à ces déclarations relatées dans la lettre de notification de l'avertissement, il n'est pas démontré que la salariée a commis une faute quelconque et le jugement sera confirmé en ce qu'il a annulé cette sanction.

Sur la discrimination salariale et professionnelle

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, 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 mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Selon l'article L. 1134-1 du code du travail, le salarié apporte des éléments sérieux permettant de laisser supposer une discrimination salariale ou professionnelle à son encontre. Il incombe ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination.

Mme fait valoir que sa carrière professionnelle a connu une absence totale d'évolution depuis son embauche en raison de son sexe, ses maternités, son congé parental

d'éducation et son travail à temps partiel. Elle souligne n'avoir bénéficié, au cours des 18 années de présence dans l'entreprise, d'aucun avancement au choix, son passage au statut cadre ayant résulté de l'application d'un accord cadre bénéficiant à tous les salariés en 2005, et pas davantage d'augmentations individuelles de salaire, ses seules évolutions en termes de coefficient ou de rémunération n'étant liées qu'à des avancements conventionnels ou à des réévaluations des minima conventionnels. Elle justifie en outre avoir demandé sa promotion au poste de responsable du secteur de ventes en 2006 et en 2007 sans obtenir satisfaction.

Elle rappelle que selon l'article 17 de l'accord d'entreprise, le principe d'avancement est l'avancement au choix, que la direction examine sur demande du salarié ou des délégués du personnel le dossier de l'intéressé qui n'a pas obtenu d'avancement depuis trois ans s'il s'agit d'un cadre et que sur initiative de la direction du personnel, la situation du personnel cadre qui n'a pas obtenu d'avancement depuis quatre ans est examinée par le supérieur hiérarchique du décideur habituel.

Elle soutient que la part variable de sa rémunération est systématiquement plus faible que celle de ses collègues et qu'en raison de l'importance de l'écart, ces différences ne sauraient être justifiées par son temps partiel. Elle justifie avoir demandé un avancement en juin 2009 qui lui a été refusé au motif d'une implication insuffisante, nullement étayée par aucun fait précis ; que sa demande renouvelée en mars 2011 a été rejetée au motif qu'elle n'avait pas obtenu les résultats attendus sur des objectifs prioritaires de l'entreprise qui n'avaient cependant jusque-là jamais été évoqués.

Elle fait valoir que le panel de sept salariés proposé par l'employeur démontre qu'au 31 décembre 2010, elle a la rémunération la plus faible, celle-ci présentant une différence mensuelle à son désavantage de 830,03 € bruts ; que le coefficient moyen du panel est de 1495, alors que le sien est de 1206 ; que parmi les sept salariés recrutés en tant que chargé de clientèle professionnelle entre le 1er janvier 1994 et le 31 décembre 1998, quatre ont évolué vers des postes à plus hautes responsabilités, tels que responsable secteur des ventes et inspecteur quand elle-même restait chargée de clientèle.

Elle ajoute en s'appuyant sur le compte-rendu d'une réunion des délégués du personnel du 5 mars 2013 qu'au 31 décembre 2012, le coefficient médian des chargés de clientèle professionnelle cadre ayant une ancienneté de 15 ans et plus, soit équivalente à la sienne (18 ans), était de 1512, tandis qu'à la même date, le sien était de 1216 ; qu'elle dispose d'un coefficient moins élevé que celui des chargés de clientèle professionnelle ayant de 5 à 9 ans d'ancienneté dont le coefficient médian au 31.12.2012 était de 1319.

S'agissant de la réintégration dans un emploi similaire à l'issue du congé parental, Mme [redacted] explique qu'elle a bénéficié d'un troisième congé de maternité de janvier à octobre 2002, puis d'un congé parental d'éducation à temps plein du 5 octobre 2002 au 4 octobre 2003 ; que la SA [redacted] lui a imposé à son retour du congé parental le 5 octobre 2003 une mutation de l'agence de [redacted] (92) à celle de [redacted] (93), en lui indiquant que son ancien poste avait été pourvu par un autre salarié pendant son congé parental ; qu'elle s'est opposée à cette mutation, par courrier du 3 octobre 2003, estimant que celle-ci s'apparentait à une rétrogradation, cette agence ayant une activité moindre que celle de [redacted] en termes de volume et de qualité des dossiers traités ; que l'employeur lui a répondu qu'en raison de son déménagement à [redacted] (94) durant son congé parental, une mutation de l'agence de [redacted] (92) à celle de [redacted] (93) diminuait la distance domicile-lieu de travail.

Elle soutient qu'en fait, cette mutation a prolongé son temps de trajet et que l'employeur a persisté dans son comportement discriminant en refusant à plusieurs reprises son affectation dans le département du Val de Marne à proximité de son domicile alors que plusieurs postes se libéraient ; que ce n'est qu'à la suite de l'intervention de la médecine du travail qu'elle a été mutée en octobre 2009 à [redacted].

Sur l'absence de prise en compte de l'activité à temps partiel, Mme [redacted] expose qu'en fin d'année 2004, l'employeur lui a imposé de prendre en charge le secteur de [redacted] en Seine et Marne en sus du secteur de [redacted] soit un portefeuille d'environ 1200 clients alors qu'elle exerçait son activité à temps partiel et qu'avant son arrivée, ces deux secteurs étaient

gérés par un salarié à temps plein ; que malgré ses protestations , ses nouvelles fonctions ont été effectives à compter du 1er janvier 2005 ; que par la suite, les objectifs qui lui ont été fixés sont restés surdimensionnés, sa hiérarchie ne tenant pas compte de son temps partiel. Elle justifie à cet égard qu'au cours de son entretien annuel d'évaluation de l'année 2005, l'employeur indiquait qu'*elle réalisait une performance d'un plein temps même au-delà*".

Le caractère sérieux de ces éléments de fait permet de laisser supposer une discrimination salariale ou professionnelle à l'encontre de la salariée.

La société à qui il appartient de démontrer que la différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, fait valoir qu'entre 2002 et 2012, le salaire de Mme a augmenté de 49,5 % ; que rapporté à un temps plein, sa rémunération annuelle au 31 décembre 2010, s'élevait à 39 786,08 €, avec le coefficient hiérarchique 1206 ; qu'en comparaison avec d'autres chargées de clientèle professionnelle entrées entre le 1er avril 1994 et le 31 décembre 1998 et disposant d'un coefficient hiérarchique supérieur au sien, sa rémunération est plus élevée ; qu'enfin au 31 mai 2012, le salaire annuel brut récurrent médian (hors rémunération variable) des chargés de clientèle était de 39 123 € pour les salariés ayant entre 15 à 19 ans d'ancienneté alors qu'à cette même date, le sien s'élevait à 38 481 €.

Elle fait remarquer que parmi les 7 salariés figurant sur le panel qu'elle a produit, tous les salariés sauf un seul ont un niveau d'études supérieur au baccalauréat ; que tous les salariés mentionnés ont des expériences professionnelles différentes, antérieures à leur embauche au sein de la SA ; que certains salariés ont évolué vers d'autres postes supérieurs, et que la rémunération en tient compte ; que la rémunération tient compte de l'ancienneté qui varie en fonction des salariés, et contient une partie variable qui est déterminée en fonction des objectifs fixés lors de l'entretien d'évaluation annuel.

Elle fait observer que la rémunération variable individuelle est déterminée par un accord d'entreprise signé le 8 février 2005 à effet au 1er janvier précédent, revu par la suite en 2009 et 2012, ces accords définissant les objectifs dont le dépassement conditionne le versement de la part variable de la rémunération ; que l'objectif individuel est déterminé annuellement au cours d'un entretien entre le collaborateur et son responsable hiérarchique ; que l'octroi de la rémunération variable repose sur des critères objectifs et pertinents sur lesquels la société n'exerce aucun pouvoir discrétionnaire.

Elle fait valoir que Mme n'a jamais bénéficié du montant total de la prime variable dans la mesure où elle ne remplissait pas la totalité des objectifs fixés en début d'année. Elle fonde cette affirmation sur deux tableaux, le premier portant sur les années 2005 à 2009 (pièce 22) qui est illisible et le second (pièce 23) couvrant les années 2009, 2010 et 2011. Sur ce dernier, la comparaison des résultats du secteur confié à Mme à la moyenne du secteur de vente et à la médiane du secteur de vente fait apparaître que les résultats de la salariée en matière de santé et de prévoyance présentaient un écart de - 5% en 2009, - 44 % en 2010 et de - 42 % en 2012.

Elle explique que ces éléments justifient que Mme n'a bénéficié que de rares augmentations individuelles et montrent que la différence de traitement ne repose pas sur son sexe, ses états de grossesse, ses congés maternité ou ses congés parentaux d'éducation.

Par ailleurs, l'employeur évoque les compétences professionnelles de Mme pour justifier l'absence d'avancement de carrière. Il explique l'avoir alertée à plusieurs reprises, sur son comportement, soit par un courrier du 30 juin 2009 concernant son implication insuffisante dans l'exercice de ses missions et responsabilités et sa non-adhésion aux différentes actions mises en place au sein de l'entité et par un courriel du 28 mai 2010 émanant de l'animateur du réseau vente de la région 9 soulignant la persistance de son manque de ponctualité. Il s'appuie sur les compte-rendus des entretiens d'évaluation annuels de 2005, 2006, 2008, 2009 et 2010 dans lesquels figure notamment l'observation selon laquelle Mme n'a pas suffisamment promu les produits des offres à commercialiser.

Enfin, il fait valoir que le refus d'accéder à la demande d'avancement formulée le 31 mars 2009 était fondée sur les difficultés de Mme [redacted] à maintenir une qualité de travail constante au regard de ses résultats ; qu'en mars 2011, à la demande d'augmentation individuelle sollicitée par la salariée, il a été répondu qu'elle n'avait pas obtenu les résultats attendus sur des objectifs prioritaires de l'entreprise malgré l'accompagnement dont elle avait bénéficié en 2010 ; qu'une nouvelle demande de promotion au poste de responsable du secteur des ventes, a été refusée car elle ne disposait pas des compétences professionnelles requises.

Répondant sur la réintégration dans un emploi similaire à l'issue du congé parental, la société [redacted] justifie que la salariée qui a remplacé Mme [redacted] au poste qu'elle occupait avant son départ en congé de maternité a été définitivement mutée au sein de l'agence de [redacted]. Elle fait valoir, d'une part que le contrat de travail ne stipule pas que la salariée travaillera exclusivement à l'agence de [redacted] et d'autre part, que le poste qui lui a été proposé à la fin de son congé parental est situé dans le même secteur géographique que le précédent, et qui plus est, plus proche de son nouveau domicile situé dans le Val de Marne.

La société [redacted] soutient encore que Mme [redacted] n'a fait qu'une demande de mutation par mail du 20 septembre 2004 à laquelle il a été répondu qu'il n'y avait pas de poste disponible et compatible avec une activité à temps partiel, ses autres demandes n'étant que des souhaits émis lors des entretiens annuels d'évaluation. Elle fait remarquer que la salariée n'a jamais postulé sur des offres d'emploi et qu'enfin lors de la visite médicale périodique le 6 février 2009, le médecin du travail a indiqué que la salariée était apte à un rapprochement du domicile-lieu de travail souhaitable sans toutefois émettre une prescription impérative ; que sa mutation à l'agence de [redacted] a pu s'effectuer en octobre 2009 à l'occasion d'une vacance de poste.

Enfin, la société [redacted] qui analyse la charge de travail de la salariée sur l'agence de [redacted] de novembre 2003 à mai 2004 comme pouvant supporter la charge supplémentaire liée au secteur de [redacted], conteste que le temps partiel n'ait pas été pris en compte dans la détermination de la charge de travail et des objectifs. Elle fait remarquer que la demande de révision des objectifs formulée par la salariée a été prise en considération le 7 octobre 2005, que la commission de suivi et de recours a refusé toute révision de ceux-ci et que par la suite Mme [redacted] n'a jamais émis de contestation relative à ses objectifs sauf en 2009.

Sur la réintégration dans l'emploi à l'issue du congé parental

Aux termes de l'article L. 1225-55 du code du travail, à l'issue du congé parental d'éducation, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'article 4.4.17, intitulé "Congé parental d'éducation", de l'accord d'entreprise de l'UES [redacted] prévoit qu'à l'expiration de la suspension du contrat de travail pour congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire en conservant les droits acquis au début dudit congé.

Il résulte de ces textes que le salarié retrouve un emploi similaire lorsque son emploi précédemment occupé est indisponible.

En l'occurrence, il est établi que l'emploi de Mme [redacted] à l'agence de [redacted] n'était plus disponible ayant été pourvu pendant son congé parental d'éducation et qu'à l'agence de [redacted] (93), elle a retrouvé l' "emploi de Chargée de Clientèle Professionnelle, Classe 4, au coefficient 212 et son activité à temps partiel pour une durée

hebdomadaire de 28 heures" qui était le sien avant son congé de maternité

Le poste auquel Mme [redacted] a été affectée au retour de son congé parental était de même nature, même niveau, et assorti de la même rémunération que le précédent. Le contrat de travail ne prévoyait pas un lieu de travail exclusif et l'emploi proposé était situé dans le même secteur géographique.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement qui n'a pas retenu de violation par l'employeur de l'art. L. 1225-55 du code du travail en réintégrant la salariée à l'agence de [redacted]. La société [redacted] ayant respecté les clauses de l'article 4.4.1 de l'accord d'entreprise qui reprend les termes de l'obligation légale, Mme [redacted] sera déboutée de la demande de dommages et intérêts formée de ce chef.

Il résulte des pièces produites aux débats que Mme [redacted] par la suite, a dès le 20 septembre 2004, souhaité un emploi la rapprochant de son domicile, qu'elle a ensuite à chaque entretien annuel d'évaluation renouvelé son souhait et que par lettre du 3 novembre 2008, elle a postulé sur un poste à [redacted] dans cette perspective. Aucune suite n'a été donnée à ses demandes alors qu'il est démontré au dossier de l'employeur que des postes de chargé de clientèle professionnelle se sont libérés à quatorze reprises entre 2003 et 2009 dans le département du Val de Marne.

L'employeur n'apporte aucun élément objectif pour justifier qu'il ait fallu attendre un avis médical pour que la salariée soit affectée à une agence plus proche de son domicile.

Sur l'absence d'évolution de carrière

Il ressort du dossier que Mme [redacted] n'a pas eu d'augmentation individuelle en dix-huit ans de carrière, l'augmentation de son salaire fixe résultant des revalorisations des minima conventionnels ou des avancements conventionnels. A compter de l'année 1998, son coefficient a cessé d'évoluer jusqu' en 2005 où comme ses collègues, elle a bénéficié d'un accord cadre entraînant son passage au statut cadre.

L'employeur ne s'explique pas sur les raisons qui ont conduit à l'absence d'application de l'article 17 de l'accord d'entreprise posant le principe et les modalités de l'avancement au choix, en ce qu'il n'a pas pris l'initiative d'examiner la situation de la salariée quatre ans après son retour dans l'entreprise en 2003. De son côté, Mme [redacted] n'a demandé une augmentation de salaire qu'à deux reprises, au mois de juin 2009 et en mars 2011, en application de la procédure prévue à cet article. Les deux demandes ont été refusées pour des motifs de manque d'implication et de résultats insuffisants.

Le premier grief ne ressort pas des entretiens individuels d'évaluation annuels produits aux débats, le bilan de l'année 2009 concluant que la salariée dépasse les attendus du poste, et ne repose pas sur un fait précis, sinon le temps partiel de la salariée à qui il est reproché de ne pas assurer des cours dispensés à la Chambre des métiers le mercredi, jour où celle-ci ne travaille pas.

Le second motif invoqué pour justifier le refus d'augmentation individuelle début 2011 est l'insuffisance des résultats obtenus sur des objectifs prioritaires de l'entreprise, avec référence notamment au domaine de la prévoyance dans lequel Mme [redacted] fait l'objet d'une mesure d'accompagnement. Sur ce point, la salariée soutient sans être contredite qu'elle a bénéficié de cette formation de perfectionnement suite à la décision de la [redacted] de se positionner sur le marché de la santé collective et non en raison de ses lacunes.

La société [redacted] invoque encore pour expliquer l'absence d'évolution de carrière les retards fréquents de Mme [redacted]. Le reproche ponctuel fait sur ce point à la salariée en 2010 ne peut justifier cette critique à l'égard d'une salariée qui avait à cette date quinze ans d'ancienneté.

S'agissant des objectifs, l'employeur dresse un catalogue des observations les moins positives figurant dans les entretiens annuels d'évaluation sur les performances de

Mme [redacted] tandis que celle-ci relève les plus élogieuses. S'il ne peut être tiré d'informations du bilan portant sur l'année 2008 au cours de laquelle Mme [redacted] a été en arrêt maladie pendant plusieurs mois, les autres contiennent de nombreuses rubriques commentées dont il résulte que si la salariée ne remplissait pas tous ses objectifs, c'était en partie dû aux particularités du poste de [redacted], mais qu'elle progressait régulièrement et se situait en 2009 après sa mutation sur le secteur [redacted] au-dessus du niveau attendu.

Par ailleurs, à défaut de comparaison avec les bilans individuels des salariés figurant sur le panel de comparaison, la cour n'est pas en mesure d'apprécier les normes présidant à l'établissement des bilans pour en réduire la subjectivité.

L'absence d'évolution dans la carrière de Mme [redacted] est confirmée par les informations résultant du panel de sept salariés entrés à la [redacted] en tant que chargé de clientèle professionnelle entre le 1er janvier 1994 et le 31 décembre 1998 que la SA [redacted] a fourni pour répondre à la demande des conseillers rapporteurs en première instance. Il ressort de cette liste qu'au 31 décembre 2010, Mme [redacted], avec une ancienneté équivalente, a la rémunération (rétablie sur une base à temps plein) la plus faible et inférieure de 830 € brut par mois à la rémunération moyenne du panel, qu'elle a le coefficient le plus faible du panel, soit 1206 contre 1495 pour le coefficient moyen.

Si les salariés du panel de comparaison étaient, à l'exception d'un seul, plus diplômés que Mme [redacted] et pour certains bénéficiaient d'une expérience antérieure à leur entrée dans l'entreprise, ils ont tous été embauchés en qualité de conseiller en clientèle professionnelle junior, classe 3. Les diplômes sont sans influence sur le déroulement de la carrière puisque M. [redacted], titulaire du seul baccalauréat, a évolué vers un poste d'inspecteur.

Enfin, l'analyse faite par l'employeur du coefficient médian des chargés de clientèle professionnelle, à l'occasion d'une réunion des délégués du personnel le 5 mars 2013 met en évidence l'inégalité de la situation de Mme [redacted] par rapport à celle de ses collègues, son coefficient 1216 étant inférieur au coefficient médian des chargés de clientèle professionnelle ayant entre cinq et neuf ans d'ancienneté qui s'établit à 1319. L'étude montre en outre que sur 194 chargés de clientèle professionnelle, 174 se situaient dans cette tranche d'ancienneté, ce dont on peut déduire que la majorité d'entre eux évolue rapidement vers d'autres postes, à la différence de Mme [redacted] qui est restée dans le même emploi depuis dix-sept ans malgré son souhait plusieurs fois exprimé d'accéder au poste de responsable du secteur des ventes.

L'employeur ne justifiant par aucun élément objectif étranger à la discrimination, l'inégalité dans l'évolution de la carrière et du traitement de Mme [redacted] dont la seule particularité par rapport à ces sept salariés est sa situation de mère de famille exerçant des droits liés à ce statut comme le temps partiel et les congés parentaux, la discrimination est établie.

Mme [redacted] est bien fondée dans sa demande de repositionnement au coefficient moyen du panel de comparaison, soit 1495 au 1er janvier 2011 assorti du salaire de base de 38 890,49 € bruts sur la base d'un temps plein à adapter au temps de travail effectif sans qu'il y ait lieu d'y ajouter les augmentations générales ou collectives propres à l'entreprise intervenues depuis cette date dont Mme [redacted] toujours salariée de l'entreprise, a du bénéficier.

La société [redacted] sera condamnée à verser à Mme [redacted] le salaire [redacted]

correspondant sans qu'il y ait lieu d'assortir cette mesure d'une astreinte.

Selon l'art. L. 1134-5 al. 3 du code du travail, les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

Le préjudice du salarié victime de discrimination est constitué de la différence entre ce qu'il aurait dû percevoir et ce qu'il a perçu effectivement, outre l'incidence sur le montant de la retraite et des avantages dérivés du salaire.

Le point de départ de la discrimination doit être fixé au 1er janvier 2005, date à laquelle l'employeur a confié à Mme [redacted] l'agence de [redacted] en sus de celle de [redacted], la charge de ces deux agences étant auparavant confiée à un salarié à temps plein. La différence de rémunération étant rapportée au salaire perçu par la salariée pour un temps partiel, en appliquant le principe de calcul de l'appelante qui n'est pas critiqué, le montant du préjudice économique incluant l'incidence sur la retraite s'élève à 41 997,22 €.

L'indemnisation du préjudice doit tenir compte du préjudice moral causé par le traitement inéquitable imposé par l'employeur qui sera évalué à la somme de 8 000 €.

Sur le harcèlement moral

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 de ses 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.

Selon l'article 1154-1 du code du travail qui dispose 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 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.

Mme [redacted] expose qu'à l'issue de son congé parental d'éducation en mai 2003, elle a subi une dégradation progressive de ses conditions de travail et a évolué dans une "*atmosphère de travail délétère*" qui a entraîné des conséquences sur son état de santé.

Aux fins d'établir des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, elle verse à son dossier un échange d'e-mail entre M. [redacted], son supérieur hiérarchique, et le responsable du secteur [redacted], daté du 19 mai 2008, à propos de son absence dans lequel il est précisé qu'elle est atteinte d'une dépression. Elle invoque l'avertissement injustifié du 9 avril 2010 et les reproches infondés sur de prétendus retards qui lui ont été signifiés aux termes d'un courriel du 28 mai 2010 auquel elle a répondu en justifiant les contre temps auxquels elle avait du faire face, et des tracasseries sur des notes de frais, tickets repas et prise de congés payés. Elle justifie par ailleurs avoir été placée en arrêt maladie pour syndrome dépressif réactionnel pendant neuf mois consécutifs en 2008 et 2009.

La correspondance du mois de mai 2008 destinée à l'organisation du service en l'absence de Mme [redacted] n'est pas adressée à l'ensemble d'un service et ne contient aucune révélation susceptible de caractériser un harcèlement moral. En l'état des explications et des pièces ainsi fournies, la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral n'est pas démontrée. Les demandes relatives au harcèlement doivent par conséquent être rejetées.

Mme [redacted] sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts formée au titre du harcèlement moral.

Sa demande formée sur le fondement de l'inobservation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat afin de protéger la santé physique et mentale des travailleurs n'est pas davantage fondée, les pièces produites au dossier ne permettant pas d'établir un lien entre

l'exécution du contrat de travail et la détérioration de son état de santé. Elle en sera également déboutée.

La société _____ sera condamnée aux dépens et versera à Mme _____ la somme de 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

INFIRME le jugement sauf en ce qu'il a annulé l'avertissement notifié le 9 avril 2010 ;

Statuant à nouveau et ajoutant,

FIXE le coefficient de Mme _____ à 1495 au 1er janvier 2011 assorti du salaire de base de 38 890,49 € bruts sur la base d'un temps plein à adapter au temps de travail effectif;

CONDAMNE la société _____ à verser à Mme _____ le rappel de salaire correspondant ;

CONDAMNE la société _____ à verser à Mme _____ les sommes suivantes :

- 41 997,22 € bruts de dommages et intérêts en réparation du préjudice économique lié à la discrimination,
- 8 000 € bruts de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral lié à la discrimination subie,

DÉBOUTE Mme _____ de ses autres demandes ;

CONDAMNE la société _____ à verser à Mme _____ la somme de 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société _____ aux dépens de première instance et d'appel.

LA GREFFIÈRE

LA PRÉSIDENTE