

**COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES**

Extrait des minutes de Greffe
de la Cour d'Appel de Versailles

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LE QUATORZE OCTOBRE DEUX MILLE QUINZE,
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Code nac : 80C

15e chambre

ARRET N° 733
contradictoire

DU 14 OCTOBRE 2015

R.G. N° 14/01602

AFFAIRE :

C/
SA

Décision déferée à la cour :
Jugement rendu(e) le 17
Mars 2014 par le Conseil
de Prud'hommes -
Formation paritaire de
NANTERRE

N° RG : 10/02034

Copies exécutoires délivrées à :

la AARPI ZANNOU
RANDOUX ASSOCIES

Copies certifiées conformes
délivrées à :

M.
(Délégué syndical ouvrier)
LE DÉFENSEUR DES DROITS

SA

EXPERTISE

AUDIENCE 31/10/2016 à 9
HEURES

le : **15 OCT. 2015**

Madame

comparante en personne, assistée de M. . (Délégué syndical
ouvrier)
APPELANTE

SA

représentée par Me Romain ZANNOU de l'AARPI ZANNOU RANDOUX
ASSOCIES, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : J029
INTIMEE

LE DÉFENSEUR DES DROITS
7 rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08
représenté par Me Leila MESSAOUDI, avocat au Barreau de CRETEIL
PARTIE INTERVENANTE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile,
l'affaire a été débattue le 16 Juin 2015, en audience publique, les parties ne s'y
étant pas opposées, devant Madame Michèle COLIN, Président chargé(e)
d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour,
composé(e) de :

Madame Michèle COLIN, Président,
Madame Marie-Hélène MASSERON, Conseiller,
Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Brigitte BEUREL,

Vu le jugement rendu le 17 mars 2014 par le Conseil de prud'hommes de Nanterre ayant :
- débouté madame de toutes ses demandes,
- débouté la société de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné madame aux entiers dépens.

Vu la déclaration d'appel de reçue au greffe de la Cour le 26 mars 2014.

Vu les écritures régulièrement communiquées et oralement soutenues à l'audience du 16 juin 2015 auxquelles il est renvoyé pour l'exposé des moyens de qui demande à la Cour de :

- fixer son salaire à la somme de 8 555,29 euros brut mensuel, soit le NR 370 avec une astreinte de 500 euros par jour de retard,
 - ordonner la reconstitution de carrière de madame compter de 1987 pour aboutir au jour de la décision à son classement en plage A, GF 19, NR 370,
 - condamner à lui payer les sommes de :
 - 429 271 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice pour discrimination liée au sexe et à la grossesse et pour préjudice matériel pour la période allant de 1987 à 2002,
 - 137 350,16 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice pour discrimination liée au sexe et préjudice matériel pour discrimination pour la période allant de 2003 à décembre 2005,
 - 844 896,63 euros pour inégalité de traitement selon le principe à travail égal salaire égal et discrimination fondée sur le sexe de janvier 2006 à juin 2015,
 - 50 000 euros pour "harcèlement discriminatoire" ayant causé une dégradation de sa santé,
 - 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée et violation du courrier,
 - 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,
 - 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
 - 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
 - ordonner la capitalisation des intérêts,
 - ordonner le maintien à son bénéfice du bonus de 30 % de services civils pour les années 1997, 1998 et 1999,
- A titre subsidiaire,
- rendre un jugement avant dire droit et ordonner une expertise judiciaire aux frais de l'employeur.

Vu les écritures régulièrement communiquées et oralement soutenues à l'audience du 16 juin 2015 auxquelles il est renvoyé pour l'exposé des moyens de qui demande à la Cour de :

- déclarer irrecevable la demande ayant pour objet la réparation des conséquences de l'accident du travail,
- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté madame de l'ensemble de ses demandes,
- la condamner à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Vu les observations du Défenseur des droits soumises à l'appréciation de la Cour constatant que madame a fait l'objet d'une discrimination en matière d'évolution de carrière et de rémunération fondée sur son sexe au sens des dispositions des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

En application des dispositions 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 DE LA COUR :

Madame a été engagée en septembre 1983 en contrat à durée indéterminée par la société , contrat soumis au régime à statut des Industries Electriques et Gazières . Elle a été recrutée en qualité de jeune technicien informatique, est devenue agent de maîtrise en 1985, attaché informatique en 1987, ingénieur méthodes informatiques en 2001, ingénieur conseil en 2006 et enfin, consultant en 2013. Elle a été affectée à la centrale nucléaire de jusqu'en 2000 avant de rejoindre à cette date la Direction Informatique et Télécom (DIT) d'en région parisienne.

Entrée dans l'entreprise avec un DUT d'informatique, elle a gagné en 1998 le premier prix national senior d'Intelligence Economique, a obtenu en 2000 un Diplôme d'Etudes supérieures en Management de l'information de l'université de Compiègne et en 2011 un mastère spécialisé "Strategy and Management of International Business" délivré par l'ESSEC.

Elle fait toujours partie à ce jour des effectifs d' et perçoit un salaire mensuel brut de 5110,58 euros correspondant à un groupe fonctionnel (GF) 16, à un niveau de rémunération (NR) 250 1^{ère} échelon.

Estimant qu'elle a fait l'objet à compter de 1987 d'une discrimination fondée sur sa maternité et son sexe pendant l'essentiel de sa carrière et d'un harcèlement moral discriminatoire, elle a saisi le Conseil de prud'hommes de Nanterre qui a rendu le jugement dont appel.

Sur la discrimination :

Sur la prescription :

La société soutient que la discrimination alléguée au titre de la période 1987 à 2007 est prescrite aux motifs que depuis 2008, la prescription relative aux actions en réparation du préjudice résultant d'une discrimination a été ramenée à 5 ans ; que si madame a saisi la juridiction prud'homale le 15 juin 2010, ce n'est qu'aux termes de conclusions communiquées le 7 novembre 2012 qu'elle a formé une demande indemnitaire pour discrimination alors que c'est bien avant cette date qu'elle aurait eu la révélation des mesures discriminatoires affectant sa carrière, comme en attestent ses propres écritures et les attestations qu'elle produit.

Madame rétorque que la prescription de son action ne saurait lui être opposée, la loi du 19 juin 2008 prévoyant des dispositions transitoires pour les actions auparavant prescrites par 30 ans, au rang desquelles figurent la discrimination et le harcèlement moral.

Selon l'article L.1134-5 du code du travail, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Les dommages-intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée.

Il est constant que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination faisait l'objet d'une prescription trentenaire avant la loi du 17 juin 2008, laquelle l'a ramenée à 5 ans.

Or l'article 26 II de la dite loi prévoit qu'en cas de réduction de la durée du délai de prescription, ce nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Il s'ensuit que madame, au bénéfice de qui l'ancien délai de 30 ans n'était pas écoulé lors de l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2008, disposait d'un délai de 5 ans au delà du 17 juin 2008, soit jusqu'au 17 juin 2013 pour intenter son action, la durée totale n'excédant pas la durée prévue par la loi antérieure.

Si l'article 2232 du code civil prévoit que le report du point de départ, la suspension ou l'interruption de la prescription ne peut avoir pour effet de porter le délai de prescription extinctive au delà de 20 ans à compter de la naissance du droit, force est de constater que l'action en réparation intentée par madame, qui n'a eu qu'à compter de 2005 la révélation de la discrimination invoquée, ainsi qu'il résulte des pièces du dossier, reste dans les délais impartis.

Il s'ensuit que son action n'est pas prescrite.

Le jugement sera réformé en ce sens.

Sur le fond :

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, 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 sexe, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse

L'article L.1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1^{er} de la loi n° 2008_496 du 27 mai 2008; au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, madame expose qu'elle a fait l'objet d'une discrimination fondée sur sa maternité et son sexe, sa carrière ayant été bloquée à 3 reprises, de 1987 à 2000, de 2001 à 2007 et de 2008 à 2012, soit 23 années, notamment suite à l'annonce de sa grossesse en 1988 ; qu'elle n'a pas eu d'entretiens individuels de carrière pendant toutes ces périodes de stagnation, alors que l'accord de 2006 prévoit que la situation des agents dont le temps d'activité dans leur niveau de rémunération est égal ou supérieur à 4 ans doit être examinée en priorité afin de leur accorder, sauf choix négatif qui doit être clairement motivé, un avancement et que l'entretien individuel professionnel annuel est obligatoire chez ; que son collègue, , entré 6 mois après elle à , muni du même diplôme et exécutant le même travail qu'elle à la Centrale de a évolué plus vite et de façon constante à compter de 1988 ; que l'employeur a refusé d'examiner son dossier dans le cadre des accords EgaPro ; que la suppression en 2001 du département Innovation où elle avait été affectée en 2000 va entraîner la stagnation de sa carrière pendant 6 ans faute de reclassement, alors même que les notes N70-48 et N70-49 préconisent ce reclassement ; qu'on n'a pas donné suite à sa candidature sur un poste de cadre marketing lié à l'Intelligence Economique pour lequel elle avait les compétences et alors qu'elle était la seule candidate en interne ; qu'elle n'a pas eu d'entretien de mi-carrière ; que son travail en intelligence économique n'a jamais été reconnu sous prétexte que ce n'était pas du travail relevant d'une Direction informatique ; que cependant son sérieux et ses compétences professionnelles ont fait l'objet de témoignages favorables ; que depuis 20 ans, elle a alerté sur son cas les différents niveaux hiérarchiques et a fait divers recours mais en vain ;

Pour étayer ses affirmations, madame produit notamment :

- sa courbe de carrière faisant apparaître 3 plateaux de stagnation,
- la courbe de carrière de monsieur
- une attestation émanant de madame , déléguée indiquant que monsieur avait refusé d'examiner la situation de madame dans le cadre des accords EgaPro ainsi qu'un échange de mails datés de 2007 à 2008 mettant en évidence la demande des syndicats en ce sens et un mail de refus catégorique de monsieur adjoint au Directeur d'unité, indiquant au Directeur monsieur : " tu n'as pas à les recevoir pour parler de (madame)",
- une attestation émanant de monsieur ancien collègue, indiquant qu'elle n'a pas eu d'avancement alors qu'elle était sous les ordres de madame et qu'elle faisait son travail avec sérieux ;
- un mail du 5 septembre 2011 de madame à monsieur lui demandant d'examiner la situation de madame , la suppression de son département n'ayant pas permis qu'elle reçoive les avancements légitimement attendus,
- la note N70-48 sur le reclassement,
- un mail qu'elle a adressé en réponse à madame , recruteuse, alors que celle-ci lui demandait de se désister de sa candidature sur le poste de cadre marketing,
- une série de témoignages de collègues faisant état de ses compétences et de son professionnalisme,
- l'accord de 2006,
- des mails alertant ses supérieurs sur sa situation.

Le Défenseur des Droits observe qu'entre 1987 et 2000 la carrière de madame a été bloquée ; qu'elle n'a pas fait l'objet de l'entretien hiérarchique prévu par l'accord relatif aux avancements au choix ; que sa carrière a été à nouveau bloquée entre mars 2001 et juin 2006 ; qu'elle n'a pas bénéficié des mesures de rattrapage prévues par les accords "Egalité professionnelle Femmes/Hommes" alors que l'accord 2012-2014 prévoit que les congés maternité ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement du parcours professionnel ; que les panels de comparaison mettent en évidence que sa carrière n'a pas évolué normalement ; que la société n'apporte pas de justification objective à cette différence de traitement, étant au surplus rappelé que madame a obtenu des diplômes utiles à ses fonctions et produit des témoignages de collègues attestant de son professionnalisme et de ses compétences.

Les pièces produites mettent en évidence que la courbe de carrière de madame [redacted] a connu trois plateaux de stagnation, soit de janvier 1988 à janvier 1999, de novembre 2002 à juillet 2006 et de janvier 2009 à janvier 2013.

Si la comparaison avec la carrière de monsieur [redacted] n'est pas pertinente, celui-ci ayant opté pour un poste d'analyste informatique dès 1991, la comparaison avec les deux panels élaborés par le Défenseur des Droits à partir des fiches de carrière qu'il a obtenues d' [redacted], révèle que madame [redacted] n'a pas eu la même évolution de carrière que les collègues masculins placés dans une situation comparable.

Le premier panel, relatif à la situation des salariés embauchés à la même période qu'elle, au même niveau de qualification, en qualité de jeunes techniciens informatiques de niveau GF8 et affectés comme elle en centrale nucléaire, met en évidence que de l'embauche à l'année 2000, les hommes ont atteint le niveau GF 13, NR 190, les femmes GF 11, NR 165, alors que madame [redacted] n'a atteint qu'un niveau GF11 NR 150.

Le deuxième panel, relatif à la situation des salariés embauchés à la même période qu'elle, au même niveau de qualification en tant que jeune technicien informatique de niveau GF8 et affectée comme elle en CSP IT en 2011 met en évidence qu'en 2000, les hommes ont un niveau GF 13, NR 190, en 2006, GF 13/14 NR 215, en 2011, UN GF 14 NR 240, les femmes en 2000 UN GF 12 NR 185, en 2006 GF 13 NR 200 et en 2011 GF 14 NR 240, alors que madame [redacted]

a en 2000 un GF 11 NR 150, en 2006, un GF 13 NR 180 et en 2011 un GF 15 mais un NR 220. Par ailleurs, aux termes de leurs attestations, messieurs [redacted] et [redacted], collègues de madame [redacted] à [redacted], déclarent qu'à compter de sa grossesse, sa carrière a stagné. Madame [redacted], responsable [redacted], certifiée pour sa part que monsieur [redacted] interlocuteur de la Direction, n'a pas donné suite à sa demande d'examiner le cas de madame [redacted] dans le cadre des accords sur l'Égalité professionnelle hommes/femmes.

Enfin, 14 témoignages émanant pour la plupart de cadres d' [redacted], dont deux ayant été les responsables hiérarchiques de madame [redacted], mettent en évidence son grand investissement dans ses fonctions, ses compétences, son professionnalisme, sa capacité à entretenir ses réseaux et sa fiabilité.

Madame [redacted] établit ainsi l'existence matérielle de faits précis et concordants pouvant laisser présumer l'existence d'une discrimination à son encontre, notamment suite à ses deux grossesses.

La société [redacted] rétorque notamment que madame [redacted] a connu une progression de carrière continue et satisfaisante ; qu'aucun texte applicable au sein d' [redacted] ne prévoit l'attribution d'un avancement ou d'une promotion de façon systématique, l'évolution de carrière dépendant des emplois disponibles, des compétences démontrées par le salarié et de ses souhaits d'évolution ; que le Défenseur des Droits ne fait état que d'une comparaison "générale" reposant sur des "moyennes" et sur le seul diplôme ; que la salariée a reconnu, aux termes du référé qu'elle avait introduit, qu'elle n'avait pas les documents lui permettant d'établir l'existence d'une discrimination ; que ce faisant, elle ne démontre pas la matérialité d'éléments de faits précis et concordants établissant l'existence d'une discrimination ; qu'elle se contente d'allégations péremptoires ; que les attestations qu'elle produit ont été établies pour les besoins de la cause ; que le refus opposé à ses demandes de formation ne peut être considéré comme discriminatoire ; que le fait d'obtenir des diplômes ne l'obligeait pas à lui donner une promotion ; que le refus de lui donner le poste qu'elle convoitait n'a pris en compte que ses aptitudes ; que la comparaison avec monsieur [redacted] n'est pas pertinente, ce dernier ayant postulé en 1991 au poste d'analyste dans le cadre duquel il a accédé au GF 12 NR 160.

La Cour constate que les panels de comparaison élaborés par le Défenseur des droits ne tiennent pas seulement compte du diplôme, mais aussi du sexe, du poste proposé à l'embauche, de l'ancienneté et du lieu d'affectation et qu'en tant que tels, ils constituent l'un des éléments qui, par comparaison avec le cursus de madame [redacted], laissent supposer l'existence d'une discrimination.

À cet égard, l'employeur, qui soutient que l'avancement à [redacted] n'est pas systématique et dépend notamment des compétences, ne fait état d'aucun élément permettant d'établir que madame [redacted] ait eu des compétences moindres que celles de ses collègues dont le déroulement de carrière a été plus favorable que le sien, ainsi qu'il résulte des panels mis en évidence par le Défenseur des Droits, sachant que les témoignages très favorables produits par la salariée, dont il ne démontre pas qu'ils seraient de complaisance, mettent au contraire en évidence ses qualités professionnelles.

S'agissant des souhaits d'évolution, la Cour constate que madame [redacted] produit de nombreuses pièces établissant qu'elle a demandé à plusieurs reprises mais en vain à changer de fonctions et s'est montrée pleinement ouverte à l'innovation.

Au surplus, s'il ne peut être contesté que l'obtention d'un diplôme ne lui ouvrait pas le droit à promotion, l'employeur ne conteste pas que les dits diplômes ont été utiles à l'exercice de ses fonctions, sachant qu'il lui a remboursé les frais de scolarité afférents au mastère de l'ESSEC. Il n'explique pas davantage pourquoi la carrière de l'intéressée n'a pas fait l'objet d'un examen dans le cadre de l'accord de 2006, alors qu'il ne conteste pas que la carrière de madame [redacted] a stagné pendant plus de 12 ans entre 1988 et 2000, et pourquoi il a refusé d'examiner sa situation dans le cadre des accords Egalité Professionnelle Hommes/femmes de 2011, alors que les syndicats l'ont sollicité en ce sens.

Il ne fournit aucune explication sur le fait qu'elle n'ait pas bénéficié d'entretiens annuels pendant toute sa période de travail à la Centrale de [redacted]

Enfin, il ne démontre pas qu'elle n'avait pas les compétences pour occuper le poste de cadre marketing lié à l'intelligence économique qu'elle convoitait.

L'employeur échoue ainsi à démontrer que les faits matériellement établis par madame [redacted] sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La discrimination est en conséquence établie.

Le jugement entrepris sera réformé en ce sens.

Sur la violation de la règle "à travail égal salaire égal" :

Il résulte du principe "à travail égal, salaire égal" dont s'inspirent les articles L.1242-14, L.1242-15, L.2261-22.9, L.2271-1.8° et L.3221-2 du code du travail que tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous ses salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Sont considérés comme ayant une valeur égale par l'article L.3221-4 du code du travail les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrés par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

S'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables justifiant cette différence.

En l'espèce, madame [redacted] soutient que depuis 2006, elle a repris le travail exercé par monsieur [redacted], à savoir l'élaboration et la publication d'une lettre hebdomadaire consacrée à l'innovation et aux nouvelles technologies. Elle indique s'être consacrée à ce travail en binôme avec monsieur [redacted] jusqu'en 2011, date du départ en retraite de ce dernier, puis s'en être acquittée seule depuis lors.

Elle fait valoir que pour ce travail, monsieur [redacted] avait un niveau de rémunération (NR) de 355 et monsieur [redacted] 305, alors qu'elle même était en 2014 à 240, soit une différence de 62 % et de 36 % en sa défaveur ; qu'il importe peu que le diplôme et la formation de ces salariés soit différents ; qu'il convient dès lors de fixer son salaire au NR 370, à l'instar de celui de monsieur [redacted] et de lui octroyer la somme de 844 896,63 euros pour inégalité de traitement et discrimination liée au sexe pour la période allant de janvier 2006 à juin 2015.

Elle produit des attestations de messieurs [redacted] et [redacted], lesquels déclarent, pour le premier, qu'à son départ en retraite, madame [redacted] a repris ses fonctions en binôme avec monsieur [redacted], à savoir l'élaboration de la lettre "[redacted]", la qualification et le niveau de diplôme de l'intéressée le lui permettant, et pour le second qu'il a effectué ce travail avec elle jusqu'à sa retraite, madame [redacted] l'assumant par la suite seule.

Tous deux indiquent leur NR lors de leur départ, soit 355 pour le premier et 305 pour le second.

Il en résulte qu'elle soumet des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération.

L'employeur fait pour sa part valoir que la prétention de madame [redacted] à bénéficier de la classification de ces deux salariés ne tient aucun compte du parcours professionnel des

intéressés arrivés en fin de carrière et actuellement retraités, des GF et NR qu'ils ont acquis à l'occasion d'autres emplois.

La Cour constate cependant qu'il ne rapporte nullement la preuve d'éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables justifiant la différence de niveau de rémunération entre ces deux salariés et madame , alors même qu'il ne conteste pas que tous trois ont exercé le même travail, à savoir l'élaboration de la lettre " ", et ne se prévaut nullement d'une moindre qualité dans le travail fourni s'agissant de madame

Tant l'attestation de monsieur que celle de monsieur permettent d'établir que madame effectue à ce jour rigoureusement le même travail que celui qu'ils ont effectué jusqu'à leur retraite, en ce compris la publication de la lettre dont ils ont partagé la charge jusqu'à ce que madame y procède seule.

Le niveau de diplôme des deux premiers, tous deux ingénieurs informaticiens, ne sauraient davantage justifier la différence de rémunération, les diplômes acquis par madame en cours de carrière, soit un DESS de l'Université de Compiègne, un master délivré par l'ESSEC et le premier prix en matière d'Intelligence Economique, l'ayant sans contestation possible portée au niveau des deux premiers.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de faire droit à la demande de madame à compter de la date à laquelle elle a assumé l'élaboration de la lettre " ", soit le 1^{er} janvier 2006 et dans la limite cependant du niveau de rémunération de monsieur dont la situation est plus proche de la sienne en termes d'âge et d'ancienneté.

Sur l'indemnisation :

Les victimes d'une discrimination doivent être rétablies dans leurs droits et indemnisées.

Le juge a le pouvoir de décider du reclassement, en fonction de la classification des emplois dans l'entreprise, d'un salarié victime d'une discrimination dans le déroulement de sa carrière.

En l'espèce, il convient d'ordonner la reconstitution de carrière de madame à compter de 1987 et jusqu'en décembre 2005 (la distinction en deux périodes de stagnation très proches l'une de l'autre n'étant pas pertinente à retenir au regard de la reconstitution de carrière) pour l'aligner sur l'évolution de carrière et de rémunération moyenne des hommes ayant le même niveau de diplôme que les siens, la même ancienneté et ayant exercé des fonctions similaires en Centrale et au siège d' en y incluant tous les avantages statutaires et éléments de rémunération.

A compter du 1^{er} janvier 2006, il y a lieu de reconstituer sa carrière jusqu'en octobre 2015 en l'alignant au minimum sur celle de monsieur telle qu'elle s'est déroulée à compter de la même date.

contestant le mode de calcul adopté par madame pour chiffrer ses demandes mais ne proposant aucune méthode alternative ni ne fournissant aucune donnée sur la carrière de monsieur , et la salariée ne s'opposant pas à la mise en oeuvre d'une expertise, il y a lieu de surseoir à statuer sur la demande d'indemnisation et de commettre à cet effet un expert dont les missions seront précisées au dispositif du présent arrêt.

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 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.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, 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.

En l'espèce, madame invoque les faits suivants :

- la tentative de suppression de ses heures de "femme enceinte",
- le fait que le contenu de son armoire ait été vidée lors de son arrêt maternité,

- le fait de n'obtenir jamais les commandes qu'elle passait auprès de sa hiérarchie,
- son installation dans un bureau en compagnie de prestataires extérieurs à alors que les agents de la centrale de bénéficiaient d'un bureau individuel,
- la surveillance de ses communications téléphoniques par monsieur
- la circonstance selon laquelle elle a été la seule de son département à ne pas avoir d'augmentation de salaire entre 2001 et 2006,
- le piratage de son ordinateur en avril 2008,
- les remarques injustifiées et désobligeantes de son n+2,
- la suppression arbitraire de "ses services civils", en l'occurrence une bonification de 30 % au titre de la pénibilité du travail.

Pour étayer ses affirmations, elle produit notamment :

- des attestations de collègues et notamment :

* monsieur , cadre du service informatique d' à la retraite, qui témoigne de ce que madame n'a pas eu d'avancement lorsqu'elle était sous les ordres de , que celle-ci parlait d'elle en termes dévalorisants et lui donnait des tâches subalternes à faire, qu'elle avait eu des problèmes pour prendre ses heures de "femme enceinte", qu'elle n'avait pas d'ordinateur correct pour remplir sa fonction, madame - ayant ordonné qu'on lui donne "le plus pourri, celui qui reste";

* monsieur , opérateur au service informatique, qui indique que madame subissait de madame diverses pressions allant de la non fourniture de consommables jusqu'à la non obtention d'une adresse électronique, qu'elle faisait l'objet d'une surveillance particulière, un fichier relatant ses conversations téléphoniques ayant été retrouvé sur l'ordinateur d'un prestataire, monsieur , le refus non motivé de ses services civils, le fait que ses heures de "femme enceinte" avaient été âprement discutées et qu'à son retour, elle n'avait plus de bureau, ses affaires professionnelles ayant été jetées et son armoire vidée ;

* monsieur , collègue de madame et dépanneur , qui a écrit en août 1997 au directeur de la Centrale de pour lui signaler que la teneur de plusieurs conversations téléphoniques avec l'intéressée avait été retrouvée sur l'ordinateur de monsieur , prestataire d'une société extérieure ;

- un courrier qu'elle a adressé le 22 septembre 1997 au Directeur de la Centrale pour contester la décision de suppression de ses services actifs alors que les agents exerçant dans son service les ont conservés et la réponse d' en 2005, soit sept ans plus tard, concédant qu'une erreur administrative a été commise à son détriment pour les années 1995 et 1996 ;

- des pièces médicales datées respectivement du 22 juin 2010, 19 novembre 2012 et 7 octobre 2013, 1^{er} décembre 2014, dont deux émanent de la médecine du travail et soulignent la souffrance psychologique de madame au travail, un avis d'arrêt de travail l'ayant déclarée inapte à titre temporaire et deux autres émanant de son psychiatre-psychothérapeute qui certifie en 2013 et 2014 la suivre en psychothérapie depuis 2010 pour dépression chronique relative à une souffrance au travail remontant à 1987, sachant qu'elle a été arrêtée pendant une année pour "dépression intense".

Elle établit ainsi l'existence matérielle de faits précis et concordants, qui pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

L'employeur fait valoir que les prétendus actes répétés de harcèlement moral qu'elle invoque antérieurement au 7 novembre 2007 sont prescrits ; que les attestations qu'elle produit sont douteuses ; qu'il est topique que ces allégations de harcèlement moral n'aient jamais éveillé l'attention de la médecine du travail, du CHSCT ou de l'inspection du travail et qu'elle ne peut se prévaloir des observations de son médecin traitant pour accréditer la thèse d'un harcèlement moral ; qu'enfin, le piratage de son ordinateur en 2008, actuellement en cours d'instruction, n'a donné lieu à ce jour à aucune mise en examen, ce qui démontre qu' n'a commis aucune faute pénale.

S'agissant de la prescription, la Cour rappelle que l'action en réparation du harcèlement moral obéit aux mêmes règles que celles applicables à la discrimination, ainsi que le reconnaît dans ses écritures, et que dans ces conditions, la prescription ne saurait être opposée à madame , les dispositions transitoires évoquées ci-dessus pour la discrimination étant également applicables au harcèlement moral.

Sur le fond, la Cour constate que l'employeur qui se contente de faire valoir que les attestations produites par l'intéressée sont douteuses sans en préciser les raisons, ou que les pièces médicales versées aux débats n'auraient aucune valeur probante, alors même que leur caractère concordant

Il n'y a pas lieu, en conséquence, d'indemniser une seconde fois le préjudice en résultant.

Madame sera en conséquence déboutée de cette demande.

Sur la demande visant au maintien au bénéfice de madame de ses services civils à hauteur de 30 % pour les années 1997, 1998 et 1999 :

Madame demande la requalification de ses services civils pour les années 1997, 1998 et 1999 au taux de 30 % à l'instar des années précédentes et fait valoir à cet égard que l'employeur (l'Instance Commission Secondaire) n'a pas répondu à sa demande en ce sens. Elle se fonde à cet effet sur le décret n°2011-1175 du 23 septembre 2011 sur la pénibilité qui prévoit que tout agent ayant occupé effectivement un emploi au cours d'une année, se voit notifier avant le 30 avril de l'année suivante le taux de services actifs affecté à cet emploi pour l'année considérée, l'agent devant présenter une requête dans un délai de 3 mois en cas de contestation (un mois aux termes des textes précédemment applicables).

La société rétorque que sa demande est infondée aux motifs que sa demande ne saurait s'appuyer sur le décret du 23 septembre 2011 inapplicable en l'espèce car ne s'appliquant qu'à compter du 1^{er} juin 2012 et n'étant pas rétroactif ; qu'au surplus, elle n'a contesté son taux de service civil que pour les années 1995 et 1996.

Il résulte des pièces produites aux débats par madame qu'aux termes des requêtes qu'elle a formées le 24 mars 1997 et le 22 septembre 1997 elle n'a contesté la suppression de ses services civils que pour les seules années 1995 et 1996. Elle n'établit dès lors pas avoir formé de requête en contestation pour les années 1997, 1998 et 1999.

Il y a lieu, en conséquence, de la débouter de cette demande.

Sur les mesures accessoires :

Il y a lieu de réserver les dépens et l'indemnité demandée au titre de l'article 700 du code de procédure civile eu égard au sursis à statuer.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant, par arrêt contradictoire,

INFIRME partiellement le jugement entrepris ;

STATUANT à nouveau sur les chefs infirmés,

CONDAMNE la société . à payer à . la somme de:

- 10 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du harcèlement moral subi,

DIT que a fait l'objet d'une discrimination dans sa carrière à compter de 1987 et jusqu'en décembre 2005,

DIT qu'elle a fait l'objet d'une inégalité de traitement de janvier 2006 à octobre 2015 ;

SURSOIT à statuer sur ses demandes indemnitaires à ce titre,

AVANT DIRE DROIT sur la reconstitution de carrière et les rappels de salaire,

ORDONNE une expertise ;

COMMET pour y procéder monsieur

qui pourra s'adjoindre tout sachant pour la mission suivante :

- prendre connaissance de tous documents utiles à la solution du litige,
- reconstituer la carrière de madame à compter de 1987 et jusqu'au 31 décembre 2005 en l'alignant sur l'évolution de carrière et la rémunération moyenne des hommes ayant le même niveau de diplôme qu'elle, la même ancienneté et ayant exercé des fonctions similaires en Centrale et au siège d' en y incluant tous les avantages statutaires et de rémunération ;
- reconstituer sa carrière à compter du 1^{er} janvier 2006 et jusqu'au mois d'octobre 2015 en l'alignant au minimum sur celle de monsieur telle qu'elle s'est déroulée à compter de la même date (1^{er} janvier 2006) ;
- chiffrer le montant des rappels de salaires dus à madame à compter de 1987 et jusqu'au 1^{er} octobre 2015 ;
- faire toutes observations utiles ;

DIT que la société devra consigner au greffe de la Cour la somme de 5 000 euros à valoir sur la rémunération de l'expert dans un délai de 6 semaines à compter du prononcé de la décision ;

DIT que cette somme devra être versée au régisseur d'avances et de recettes de la Cour d'appel de Versailles 5 rue Carnot RP 1113-78011 VERSAILLES ;

DIT que l'expert devra adresser tous ses courriers au service du contrôle des expertises du Greffe Social de la Cour d'appel de Versailles ;

DIT que l'expert remettra son rapport au greffe en double exemplaire avant le 1^{er} mai 2016 ;

DIT que l'affaire sera remise au rôle de la Cour à l'audience du **LUNDI 31 OCTOBRE 2016 A 9 HEURES, la notification de la présente décision valant convocation des parties ;**

CONDAMNE la société aux dépens de première instance ;

CONFIRME le jugement entrepris pour le surplus ;

Y AJOUTANT,

CONDAMNE la société à payer à madame la somme de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité ;

DEBOUTE de ses demandes de dommages-intérêts au titre de l'atteinte à la vie privée et violation du courrier, exécution déloyale du contrat de travail et non maintien de ses services civils à hauteur de 30 % pour les années 1997, 1998 et 1999 ;

RESERVE les dépens et l'indemnité de procédure en appel eu égard au sursis à statuer.

- prononcé hors la présence du public par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Michèle COLIN, Président et par Madame BEUREL, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER,

En conséquence, la République Française mande et autorise ses Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.
PAR LA COUR



Le PRESIDENT,