COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE
17e Chambre B

ARRÊT SUR RENVOI DE CASSATION

ARRÊT AU FOND
DU 12 MAI 2016

N° 2016/364

GP

Décision déférée à la Cour :

Arrêt en date du 12 mai 2016 prononcé sur saisine de la Cour suite à l'arrêt rendu par la Cour de Cassation en date du 22 octobre 2014, qui a cassé l'arrêt rendu le 28 mars 2013 par la Cour d'appel D'AIX-EN-PROVENCE (9èA)

Rôle N° 14/21251

APPELANTE

C/

Madame demeurant

comparante en personne, assistée par Me Marina PINA - CREBASSA, avocat au barreau de TARASCON, vestiaire : 13

DEFENSEUR DES DROITS (HALDE)

INTIMÉE

, demeurant

représentée par Me Thierry CARRON, avocat au barreau de LYON
(12 rue de la République - 69289 LYON Cedex 2)

PARTIE(S) INTERVENANTE(S)

DÉFENDEUR DES DROITS (HALDE), demeurant 7, rue Saint-Florentin - 75409 PARIS CEDEX 08

représentée par Mme (Agent du Défenseur des droit) en vertu d'un pouvoir

Grosse délivrée
le :
à :
Me Marina PINA - CREBASSA, avocat au barreau de TARASCON

Me Thierry CARRON avocat au barreau de LYON

DEFENDEUR DES DROITS

Copie certifiée conforme délivrée aux parties le :

--*-*-*

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le **01 Mars 2016** en audience publique devant la Cour composée de :

Monsieur Jean-Pierre MASIA, Président de Chambre
Madame Ghislaine POIRINE, Conseiller
Madame Sophie PISTRE, Conseiller

qui en ont délibéré

Greffier lors des débats : Madame Caroline LOGIEST.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 12 Mai 2016.

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 12 Mai 2016.

Signé par Monsieur Jean-Pierre MASIA, Président de Chambre et Madame Caroline LOGIEST, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Madame a été embauchée en qualité de cadre stagiaire, coefficient 550 (note de valeur fixée à 14) le 24 mai 2004 par la , pour exercer les fonctions de directeur délégué des ressources humaines à l'aéroport de .

Elle a été titularisée en qualité de cadre, directeur des ressources humaines, coefficient 550 (note de valeur fixée à 14), par décision du 29 avril 2005 à compter du 1er mai 2005. Il était prévu qu'elle perçoive une indemnité différentielle correspondant à la différence entre le salaire afférent au coefficient 600 et le salaire afférent au coefficient 550.

La date d'effet du coefficient 600 a été ramenée au 1er mai 2005 par décision du Directeur Général du 5 juillet 2006 confirmant la salariée dans ses fonctions de Directeur des ressources humaines au coefficient 600 (note de valeur fixée à 14).

Elle a été en congé maladie du 22 juin au 30 août 2005, puis du 2 septembre 2005 jusqu'au 16 décembre 2005. Elle a été ensuite en congé maternité du 17 décembre 2005 au 11 août 2006.

Elle a été en arrêt de travail pour maladie à partir du 28 avril 2008. Elle a dénoncé, par courrier du 19 septembre 2008, le comportement violent et humiliant de Monsieur à son encontre.

À la suite d'une enquête diligentée par le directeur des ressources humaines, il a été conclu à l'absence d'élément concret permettant de laisser transparaître un comportement violent ou humiliant de Monsieur .

Madame a réintégré son poste de travail le 9 avril 2009.

Madame , qui a été licenciée pour faute grave le 11 août 2009, a saisi le conseil de prud'hommes de Marseille aux fins de contester la régularité et la licéité de son licenciement et de réclamer le paiement d'indemnités de rupture, de dommages intérêts pour harcèlement moral, pour discrimination et pour manquement à l'obligation de sécurité et de rappel de salaire.

Par jugement du 23 septembre 2011, le Conseil de prud'hommes de Marseille a débouté Madame de l'ensemble de ses demandes, a débouté la de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile et a condamné la demanderesse aux entiers dépens.

Sur appel interjeté par Madame , la 9ème Chambre A de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence a infirmé le jugement déféré, déclaré nul le licenciement de la salariée, condamné la à payer à Madame la somme de 90 000 € toutes causes de préjudice confondues et celle de 2000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, a débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires et a condamné la aux dépens.

Sur pourvoi formé par Madame , la Cour de cassation a, par arrêt du 22 octobre 2014, cassé et annulé, mais seulement en ce qui concerne les demandes à titre de rappel de salaire, rappel de congés payés, rappel d'indemnité de licenciement, le versement d'indemnités de chômage à compter du 28 janvier 2010, de dommages intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 28 mars 2013 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence, remis 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 a renvoyées devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée, a condamné la aux dépens et à payer à Madame 3000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Madame conclut à ce qu'il soit constaté que la Cour de cassation a approuvé les termes de l'arrêt de la cour d'appel en date du 28 mars 2013 en ce qu'elle a :
-prononcé la nullité du licenciement qui s'inscrivait dans le contexte de harcèlement dont elle s'est estimée victime et était la conséquence directe de la dénonciation du harcèlement dont elle a effectivement été victime à partir du 9 avril 2009.
-condamné la à lui payer la somme de 90 000 € en réparation du préjudice financier subi,
à ce qu'il soit dit les faits de harcèlement et de discrimination avérés. en conséquence, à ce que la soit condamnée à lui régler la somme de 473 372 € au titre du préjudice financier subi et la somme de 100 000 € en réparation de son préjudice moral, à ce qu'il soit jugé qu'elle peut bénéficier du coefficient de 800 de mai 2005 à novembre 2009, à la condamnation en conséquence de la à lui payer :
-131 079 € bruts au titre de rappel de salaire sur coefficient,
-13 107,07 € au titre de l'indemnité de congés payés sur rappel de salaire,
-44 920 € au titre du solde de l'indemnité de licenciement,
à ce qu'il soit jugé que la salariée peut bénéficier d'un véhicule de fonction, à ce que le montant de cet avantage en nature soit fixé à la somme de 21 800 € bruts et l'employeur condamné à lui régler ladite somme, à ce que soit ordonnée la remise de bulletins de paie conformes ainsi que les relevés Pôle Emploi rectifiés sous astreinte de 200 € par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt à intervenir. à ce que soit ordonné à la de verser le rappel des indemnités de chômage en fonction du salaire du coefficient 800 et ce à compter du 28 janvier 2010 sous astreinte de 200 € par jour de retard dès la notifications de l'arrêt et à la condamnation de la aux entiers dépens de l'appel et au paiement de la somme de 5000 € sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Madame fait valoir, à l'appui de ses réclamations salariales et indemnitaires :
Sur la discrimination salariale :
-Qu'elle est diplômée de l'École Supérieure de Commerce de Paris, titulaire d'un Bachelor of Arts de Rice University, Houston TEXAS, ainsi que d'un DESS de Gestion des Ressources Humaines et un DU de Management Relationnel obtenus auprès de l'I.A.E. Aix en Provence,
-Qu'avant de rejoindre le poste à la , elle a exercé avec succès différents postes dans une logique de carrière ascendante pour atteindre de hautes fonctions dans les ressources humaines notamment dans de grands groupes (

-Qu'a partir de sa titularisation en mai 2005 en tant que Directrice des Ressources humaines, elle a bénéficié du coefficient 600 et a été classée en fait au niveau d'un chef de service, alors qu'elle aurait dû bénéficier du coefficient 800 qui s'applique aux directeurs du groupe III selon l'annexe à l'accord du 8 octobre 1969 relatif au classement du personnel des ports autonomes et des chambres de commerce, étant précisé que contrairement à ce qui est soutenu par l'employeur, le protocole d'accord du 28 avril 1981 constitue un accord local qui ne peut remettre en cause les dispositions plus favorables conclues au niveau national telle que l'annexe de la convention collective nationale du 8 juillet 1970 prévoyant la classification des cadres et une rémunération minimale pour chaque catégorie,
-Qu'elle dirigeait bien une direction regroupant 3 services, qu'elle occupait ainsi, comme reconnu par l'employeur dans la lettre de licenciement, un poste fondamental, qu'elle disposait d'une autorisation de signature d'engagement de dépenses, identique à celle des autres directeurs, qu'elle a géré toutes les négociations avec les organisations syndicales et a mené à bien le dossier de la dénonciation de la Convention collective des Ports Autonomes et de tous les accords applicables pour parvenir à la décision d'application de la Convention collective du Transport aérien à l'aéroport

-Qu'elle était la seule femme membre du comité de direction composé de 8 cadres supérieurs dont le Directeur Général, et l'un des 5 cadres directement rattachés au Directeur général,
-Que son salaire et son coefficient étaient inférieurs à ceux de ses collègues masculins directement rattachés au Directeur général,

-Qu'elle était le seul membre du comité de direction à ne pas bénéficier d'un véhicule de fonction, les directeurs disposant d'un véhicule et pouvant l'utiliser lors des fins de semaine et des congés,
-Que la méthode « Hay » revendiquée par l'employeur n'a pas été utilisée lors de son embauche pour déterminer le coefficient du poste de DRH et qu'aucune description de ce poste n'a été rédigée,
-Que Monsieur engagé en CDD au coefficient 800 pour la remplacer, a été embauché dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 9 avril 2009 avec une rémunération supérieure de 2130 € par mois par rapport à la sienne,
-Qu'elle a donc été victime d'une discrimination à raison de son sexe par rapport à ses collègues masculins et est bien fondée à réclamer une revalorisation de son coefficient 600 à 800 à compter du mois de mai 2005 jusqu'au 17 novembre 2009 ;
Sur le harcèlement moral :
-Qu'après un arrêt maladie d'une année, elle a repris son activité le jeudi 9 avril 2009 (reprise effective le 14 avril 2009) et a été mise à pied à titre conservatoire le 5 mai 2009, soit après 10 jours de travail effectif, pour être licenciée le 11 août 2009,
-Que les fautes reprochées s'inscrivent dans le cadre de faits de harcèlement qu'elle a subis depuis 2006 de la part de son supérieur hiérarchique direct, Monsieur
-Qu'elle produit des témoignages et des éléments médicaux confirmant la réalité du harcèlement opéré par Monsieur
-Qu'à la suite de sa dénonciation d'abord oralement le 16 juillet 2008 auprès de Monsieur , Directeur des Ressources humaines de la puis par lettre le 19 septembre 2008, il lui a été répondu le 22 octobre 2008 qu'une enquête avait été diligentée et son dossier étudié, confirmant les bonnes relations avec son supérieur hiérarchique, enquête dans le cadre de laquelle elle n'a jamais été entendue,
-Que le directeur des ressources humaines a répondu au médecin du travail, qui l'interrogeait aux fins de savoir les mesures qu'il envisageait afin de faciliter la reprise de travail de la salariée, que celle-ci aurait refusé une mobilité, ce que la concluante conteste,
-Que le CHS n'a jamais été saisi,
-Qu'à la suite de sa reprise le 9 avril 2009, elle a vu le périmètre de ses fonctions réduit, qu'elle a été privée de son assistante, qu'elle n'a plus eu accès aux données informatiques, qu'elle a été mise à l'écart dans un bureau éloigné de son service, qu'elle a été exclue des réunions de négociations sociales au profit exclusif de Monsieur engagé en CDD pour la remplacer,
-Que son licenciement constitue la réponse, en représailles aux faits dénoncés par elle, et une preuve supplémentaire du harcèlement subi,
-Qu'elle subit un préjudice très important du fait du harcèlement moral, étant toujours extrêmement fragilisée plus de 6 ans après son licenciement et toujours sans emploi.

LA
conclut à la confirmation de l'arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 2 avril 2013 en ce qu'il a écarté le harcèlement moral et l'inégalité de traitement salarial, au débouté de Madame de l'intégralité de ses demandes et à la condamnation de Madame
lui verser la somme de 5000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

La fait valoir :
Sur l'égalité de traitement :
-Que, contrairement à la position de la Cour de cassation, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence avait bien procédé à une analyse comparée de la situation, des fonctions et des responsabilités de la salariée avec celles de Monsieur d'une part et avec celles des autres membres du Comité de direction d'autre part,
-Que le classement de Madame est conforme à la convention collective, que si l'accord du 8 octobre 1969 relatif à la classification en annexe de la convention collective de L'union des ports et des Chambres de commerce et d'industrie maritimes du 17 juillet 1947 répartit les emplois Cadre en trois groupes (1, 2 et 3), le personnel Cadre de l'Aéroport relève des dispositions du protocole d'accord local du 28 avril 1981, qui ne prévoit pas de rattachement des cadres à un quelconque groupe mais une classification du coefficient 300 à 1500, que Madame ne peut donc revendiquer un classement en groupe III qui n'existe pas dans la classification applicable au personnel cadre de la
-Que le poste de Madame a été évalué selon la méthode « HAY » le 4 mai 2004

pour 677 points, sur une base parfaitement transparente et objective,
-Que le coefficient d'entrée dans la fonction avant et après la titularisation de Madame est supérieur à celui de trois collègues masculins sur cinq, Messieurs directeur des opérations, , directeur comptable, et , directeur des marchés,
-Que Madame a bénéficié à compter du 1er juillet 2006 du coefficient 600 sur demande de Monsieur le directeur de l'aéroport, et ce contre l'avis des représentants du personnel, alors que la salariée avait été absente pour maladie et maternité pendant plus d'un an,
-Qu'il est faux de prétendre que les autres membres, masculins du comité de direction bénéficiaient d'un véhicule de fonction, de même Monsieur qui a remplacé Madame ne bénéficiait pas d'un véhicule de fonction, il avait été mis à sa disposition un véhicule Peugeot pour ses seuls déplacements lieu de travail-domicile, qu'il s'agit donc d'un véhicule de service dont l'usage était exclusivement professionnel,
-Que démonstration est faite qu'il n'y a aucune discrimination salariale entre Madame et ses collègues masculins puisque trois hommes sur cinq, tous pourvus d'un titre de directeur, se sont vu attribuer un coefficient inférieur lors de leur prise de fonction à celui de Madame ;
-Que seulement deux cadres ont été à leur entrée classés à un niveau supérieur au terme de la pesée HAYE, Monsieur directeur marketing et communication, et Monsieur , directeur technique de l'aéroport,
-Que l'employeur rapporte des éléments précis de comparaison sur les postes occupés par chacun des membres du comité de direction et sur les dates de leur avancement et de changement de coefficient par les relevés de carrière de ces salariés, démontrant l'absence de discrimination salariale,
-Que Madame est partie en congé maladie quelques semaines seulement après l'ouverture d'un chantier juridique particulièrement complexe, celui de la construction d'un accord de transposition avec les organisations syndicales consécutivement au changement de convention collective,
-Que la s'est tournée vers un cabinet de recrutement afin de trouver rapidement un cadre expert, disponible et capable de prendre en charge ce dossier délicat,
-Que Monsieur alors âgé de 55 ans, ayant occupé différentes fonctions de juriste, de Directeur de la communication et des Ressources Humaines dans différentes sociétés nationales et internationales comme , devenue et dans laquelle il avait la qualité de chef d'établissement, représentant l'employeur en qualité de Président des instances représentatives du personnel, Délégué du personnel, Comité d'entreprise et CHSCT, a été recruté pour une durée déterminée du 2 juin 2008 au 1er septembre 2009, soit pour une durée de 15 mois,
-Que sa formation de juriste, sa grande expérience des conflits sociaux et des négociations collectives dans des effectifs bien supérieurs, sa maturité, son passé de Directeur des ressources humaines au sein de grands groupes industriels et sa capacité à intervenir immédiatement dans un contexte pour le moins complexe constituaient autant de raisons objectives justifiant la différenciation de salaire,
-Que de son côté, Madame âgée de 36 ans à la date de son embauche, ne disposait pas, compte tenu de son âge, des mêmes compétences juridiques ni des mêmes expériences professionnelles que Monsieur qu'elle n'avait jamais géré de conflits sociaux ou mené de négociations d'envergure avec les organisations syndicales, que ses attributions et responsabilités en « gestion des relations sociales » étaient quasi inexistantes, hormis quelques réunions avec les syndicats puisqu'il n'y avait ni délégué du personnel, ni comité d'entreprise, ni CHSCT au sens strict, qu'elle n'était pas juriste de formation, qu'elle avait la responsabilité de deux services impliquant un effectif de 7 salariés et non de trois services comme elle tente de faire croire, qu'en effet le service communication était sous la responsabilité du Directeur Marketing/Communication, qu'elle supervisait donc deux services, ce qui constituait le plus petit périmètre de responsabilité des membres du Comité de direction,
-Que les raisons objectives de différenciation requises par la Cour de Cassation sont donc réunies, Madame indiquant d'ailleurs dans ses conclusions d'appel ne pas contester la différence de traitement pendant son remplacement,
-Que l'employeur ne pouvait diminuer la rémunération de Monsieur à compter de son embauche en contrat à durée indéterminée sans l'accord express de ce dernier, que Monsieur a été définitivement recruté en contrat à durée indéterminée à compter du 1er septembre 2009, date à laquelle Madame ne faisait plus partie du personnel, que la configuration du poste tenu par Monsieur est sans commune mesure avec celle du poste tenu par Madame

compte tenu du changement de convention collective impliquant l'application de l'intégralité des obligations sociales prévues par le code du travail et les lois sociales, que Monsieur consacre entre 30 et 40 % de son temps aux relations sociales et a chaque année, outre les 13 réunions des délégués du personnel et les 13 réunions du comité d'entreprise dont il est amené à assurer la présidence sur délégation du Président du Directoire, en moyenne une quinzaine de réunions de négociations avec les syndicats, que cette dimension significative et complexe de la fonction de DRH, qui échappait jusqu'alors complètement à Madame a été mise en place par Monsieur

-Que la très forte évolution du poste et des responsabilités confiées à Monsieur justifie pleinement la différence de traitement depuis son embauche en contrat à durée indéterminée ;

Sur l'accusation de harcèlement moral :

-Que le dossier présenté par Madame n'est composé que d'assertions, que la salariée verse des témoignages de personnes qui n'étaient pas présentes dans l'entreprise pendant la période de travail, que le témoignage de l'intérimaire, Madame qui déclare avoir « *mené une enquête* » alors qu'elle n'a rien vu rien entendu est peu probant, que la salariée produit de prétendus comptes rendus qu'elle a établis elle-même pour les seuls besoins de la cause et qu'elle n'établit pas de faits circonstanciés laissant présumer un harcèlement moral,

-Que le 19 mars 2008, lors d'une réunion sur un sujet très sensible, celui du changement de la convention collective au sein de l'aéroport, Madame a agressé Monsieur au point de devoir s'excuser par courrier du 20 mars 2008,

-Qu'un mois plus tard seulement, Madame est arrêtée pour cause de maladie,

-Que le DRH de la a effectué une enquête sérieuse et objective suite à la dénonciation de la salariée,

-Que Madame a retrouvé son bureau personnel à son retour, n'a jamais été privée de ses outils informatiques ainsi qu'elle le prétend, qu'en toute logique Monsieur a terminé seul la mission pour laquelle il avait été recruté, qu'en dehors de cette tâche particulière, Madame a retrouvé l'intégralité de ses fonctions,

-Que Madame était déjà, en avril 2007, sous anxiolytiques puissants, et sans le moindre rapport avec ses relations avec Monsieur avec lequel les relations étaient excellentes jusqu'au 1er février 2008, tel que cela résulte des derniers entretiens annuels postérieurs à 2007,

-Que la fragilité psychologique de Madame n'est pas liée à une politique de harcèlement prétendument pratiquée à son encontre et non démontrée ;

Sur le bien fondé du licenciement :

-Que la Cour d'appel de renvoi n'a plus à statuer sur ce moyen mais qu'il résulte des différents éléments versés par l'employeur que c'est l'attitude belliqueuse et paranoïaque de Madame qui a créé dès son retour un climat délétère, et le risque d'implosion du département des ressources humaines de l'aéroport qui ont fondé le licenciement et non les accusations portées au titre du harcèlement moral,

-Qu'il est constant que Madame n'a pas supporté ses propres lacunes à mener à bien le chantier social qui lui était soumis et a cherché à faire supporter aux autres les raisons de son échec personnel, préférant sauver la face en imputant à son directeur des faits de harcèlement que personne, à part elle, n'a jamais constatés et ainsi se mettre en arrêt maladie pendant la quasi-totalité de la période de négociations.

Le Défenseur des droits, à la suite de la saisine par Madame le **8 novembre** 2010 de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, a, par **décision du 24** juillet 2015 prise en application de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 **et du décret n°** 2011-904 du 29 juillet 2011, présenté les observations suivantes :

Sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes :

-Madame à l'instar des autres membres du comité de direction de l'AMP, bénéficie du titre de directeur, elle fait également partie des cadres supérieurs directement rattachés au directeur général, Monsieur ; en sa qualité de DRH, elle a en charge la direction de trois services : le service ressources humaines, le service administration du personnel et études sociales et le service communication interne, d'autres membres du comité de direction dirigeant un nombre de services comparable tels que Messieurs et ; Madame effectuait un travail de valeur égale aux autres membres du comité de direction, au sens de l'article L.3221-4 du code du travail et de la jurisprudence (Cassation Soc, arrêt du 6 juillet 2010,

n° 09-40021) puisque ses connaissances professionnelles étaient consacrées par un titre similaire - celui de directeur- et qu'elle avait des responsabilités et une charge physique ou nerveuse comparables à celles de ses collègues masculins - rattachement au directeur général et direction de plusieurs services ;
-Pour autant, Madame n'a jamais bénéficié d'une rémunération comparable à celle de ses collègues et ne s'est jamais vu attribuer un coefficient comparable ; elle est restée affectée au groupe I selon les dispositions conventionnelles applicables -annexe à l'accord du 8 octobre 1969 relatif au classement du personnel titulaire de l'outillage public des ports autonomes et des chambres de commerce, concessionnaires dans les ports maritimes de commerce du 8 juillet 1970- tandis que ses collègues masculins relevaient tous du groupe III, ce que n'a pas manqué de souligner la Cour de cassation dans son arrêt du 22 octobre 2014 ;
-Enfin, contrairement à ses collègues masculins, Madame n'aurait jamais bénéficié d'un véhicule de fonction qui constitue un avantage en nature au sens de l'article L.3221-3 du code du travail ;
-Dès lors, ces éléments laissent présumer que pour des activités de valeur égale, Madame a fait l'objet d'une inégalité de rémunération par rapport à ses collègues masculins ;
-L'employeur ne fournit aucune pièce permettant d'expliquer clairement l'utilisation de la méthode Hay par la s'agissant notamment de la pesée des postes et de l'allocation des nombres de points, la neutralité de la méthode Hay n'étant pas démontrée du point de vue du sexe ;
-La différence de traitement entre Madame et Monsieur n'apparaît pas justifiée par l'expérience ou les diplômes : une différence de seulement deux années d'expérience pouvait être relevée en 2009 au profit de Monsieur ; Madame bénéficiait également d'une expérience dans des grands groupes et avait eu en charge, à plusieurs reprises, la gestion de négociations collectives, ce qu'elle faisait également au sein de la jusqu'au recrutement de son remplaçant ; la formation de juriste de Monsieur invoquée par l'employeur n'apparaît pas non plus de nature à justifier l'écart de rémunération compte tenu de l'expérience de Madame aux fonctions de DRH ;
-Le tableau comparatif des cadres en date du 5 mai 2006 produit par l'employeur mentionne les fonctions occupées, l'ancienneté et le coefficient des membres du comité de direction, ainsi que les « extractions de carrière » de quatre d'entre eux ; toutefois, ces éléments ne sont pas suffisamment précis pour procéder à une étude comparée des situations : absence d'information suffisamment claire sur les postes précédemment occupés par chaque membre du comité, sur les dates de leur avancement et de changement de coefficient ainsi que sur l'appartenance aux groupes de classifications prévus par la convention collective ;
-L'employeur ne précise pas les raisons pour lesquelles Madame n'a pas bénéficié du même type de véhicule que Monsieur et concernant les autres membres du comité de direction, il ne fournit aucune explication, sans toutefois nier qu'ils en bénéficiaient ;
-Dès lors et au vu de ce qui précède, il ressort que la différence de classification et de rémunération entre Madame et ses collègues masculins n'apparaît pas objectivement justifiée par la ;

Sur l'existence d'un harcèlement « discriminatoire » en raison du sexe et de l'état de santé de Mme :

-Madame produit un certain nombre d'éléments (cinq comptes rendus de réunions et comité de direction établis par ses soins, témoignages, courriels, éléments médicaux) qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement « discriminatoire » à raison de son sexe et de son état de santé, les faits ayant débuté à son retour de congé maternité et s'étant aggravés à son retour d'arrêt maladie en 2009 ;
-Les justifications apportées par l'employeur sont insuffisantes à démontrer que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;
-La dégradation de l'état de santé de la salariée coïncide avec les faits dénoncés puisque le retour de congé maternité de Madame date de septembre 2006 ;
-Par ailleurs, l'employeur est tenu, en matière de harcèlement moral, d'une obligation de sécurité de résultat définie par les articles L.4121-1 et suivants du code du travail ; or, les conditions de réalisation de l'enquête interne apparaissent contestables puisque seuls Messieurs et ont été entendus, à l'exclusion de Madame , laquelle n'a pas été informée de l'ouverture de l'enquête et a rencontré des difficultés pour accéder au rapport de Monsieur .
-Sollicité par courrier du 10 décembre 2008 du médecin du travail afin d'organiser la reprise

d'activité de Madame l'employeur a prétendu qu'un avis de vacance de poste avait été transmis à la salariée et qu'elle n'y avait pas répondu, alors que cette proposition n'a pas été faite de manière formelle ;
-L'employeur, s'il ne disposait pas d'un CHSCT, disposait cependant d'un comité d'hygiène et de sécurité -dit CHS- aux missions identiques à celles d'un CHSCT et qu'il n'a pas saisi ;
-l'employeur n'a pas suffisamment pris de mesures visant à prévenir et mettre **fin aux** faits de harcèlement dénoncés par Madame

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et prétentions des parties, il y a lieu de se référer au jugement du conseil de prud'hommes et aux écritures déposées, oralement reprises.

SUR CE :

Sur les conclusions produites après l'audience :

La a produit, la veille de l'audience en date du 1er mars 2016, trois nouvelles pièces :
-pièce n° 142 : profil Linkedin de (capture d'écran du 29/02/2016),
-pièce n° 143 : tableau comparatif des salaires de et de au 01/06/2004,
-pièce n° 144 : Convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce de pêche (juin 1999), pages 5 (Avenant à la Convention collective du 17 juillet 1947 formant règlement général et statut du personnel de l'outillage public des Ports autonomes et des Chambres de commerce concessionnaires dans les ports maritimes de commerce-1ère page mentionnant les signataires de l'avenant) et 7 (Préambule, articles 1 et 2).

Les parties ont été autorisées par la Cour à produire une note en délibéré en vue de répondre à la production par la de ces trois pièces.

Le conseil de Madame a communiqué une note en délibéré du 3 mars 2016, dans laquelle :
-elle présente des observations, autorisées par la Cour, sur la production de la pièce adverse n° 143 [page 3 -de la ligne 21 (« *La pièce adverse 143...* ») à la ligne 47 («... *même en y intégrant l'ancienneté fictive et la note qui lui a été attribuée en toute opacité* »)] et de la pièce adverse n° 142 [page 4 -de la lignée à 23 (« *la pièce adverse 142...* ») à la ligne 27 («... *ce qui rend son profil nettement plus attractif* »)],
-elle présente de nouvelles observations sur les conclusions écrites développées oralement à l'audience par la
-elle produit et commente une nouvelle pièce (pièce 110) correspondant à une attestation du 8 mars 2016 de Monsieur

Seuls seront retenus par la Cour les développements écrits par le conseil de Madame dans sa note en délibéré, telle qu'autorisée par le Président de l'audience, sur les pièces 142 et 143.

Les autres observations développées par le conseil de Madame dans sa note en délibéré et la pièce 110 ne sont pas retenues par la Cour en application du principe du contradictoire.

Sur l'égalité de traitement :

Madame , embauchée en qualité de cadre stagiaire le 24 mai 2004 pour exercer les fonctions de directeur délégué des ressources humaines à l'aéroport de n'invoque pas avoir fait l'objet d'une inégalité de traitement injustifiée à cette période compte tenu qu'elle n'était alors que directrice déléguée.

Elle soutient avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire à partir de sa titularisation en mai 2005 sur le poste de directeur des ressources humaines, s'étant vu attribuer uniquement le coefficient 600 inférieur à celui de ses collègues masculins exerçant un travail de valeur égale et n'ayant pas bénéficié de véhicule de fonction contrairement aux autres membres du comité de direction.

Elle produit les éléments suivants :
-son CV mentionnant qu'elle est titulaire d'un Bachelor of Arts de Rice University, Houston, Texas, diplômée de l'École Supérieure de Commerce de Paris (1989-91) et titulaire d'un DESS de Gestion des Ressources Humaines et d'un DU Management Relationnel obtenus à l'I.A.E. d'Aix-en-Provence (1997) et qu'elle a travaillé pour

-l'attestation du 28 février 2011 de Madame qui relate : « *j'ai été recrutée par le groupe (3000 salariés et plus de 10 conventions collectives) comme cadre «chargée de mission RH» de novembre 1998 à mars 2000 pour un surcroît d'activité lié à l'application des lois Aubry. Rattachée au DRH du groupe, j'ai travaillé en étroite collaboration avec Mme à qui avait été confié le pilotage de la mise en place des différents accords d'entreprise du groupe (elle avait été dégagée pour la circonstance de ses fonctions d'assistante DRH opérationnelle). De formation juridique et ayant moi-même occupé des fonctions de cadre des RH, j'ai pu apprécier la compétence, le professionnalisme et les méthodes de travail d'. C'est elle qui a négocié en direct, assistée des directeurs opérationnels, tous les accords d'ARTT des différentes entreprises du groupe, avec les délégués syndicaux (FO-CGT-CFDT) respectifs. Cette mise en œuvre a nécessité près de 2 ans d'études, de communication et de négociations. J'ai parfois co-animé des séances avec mais c'est elle qui a mené les réunions jusqu'à la signature des accords. Il convient de noter que le DRH, pour des raisons stratégiques, n'intervenait qu'en cas de blocage des négociations, que ces dernières n'ont généré aucun conflit social et que le timing fixé par la direction générale a été respecté. Suite à cette expérience professionnelle très dense, il était reconnu par toute la DRH que avait acquis une véritable compétence en matière de négociations avec les partenaires sociaux et la légitimité pour le faire dans une entreprise de taille plus modeste. Je tiens par ailleurs à souligner les qualités de persévérance, d'intégrité et de clairvoyance d que j'ai pu apprécier au cours de ces années de collaboration dans un contexte particulièrement difficile et stressant* » ;
-un extrait du conseil d'administration de l'UCCEGA (Union des aéroports français) du 18 mai 2005 mentionnant la participation d' au groupe de travail « *Social* » :
-un courrier du 19 mars 2008 du cabinet présentant à Madame et Monsieur une étude relative à la dénonciation de la Convention collective des Ports et de l'avenant local ;
-une attestation dactylographiée du 3 novembre 2010 de Messieurs (CGT), (FO) et (CFE-CGC), délégués syndicaux, mentionnant que Madame embauchée le 25 mai 2004, devait préparer la privatisation des agents de la affectés à l'aéroport et le changement de Convention collective et qu'elle participait, au plan national, au groupe de travail pour l'élaboration d'une future convention collective des aéroports;
-un compte rendu de réunion du 7 février 2005 avec les syndicats, dans le cadre d'un préavis de grève, pour informer ceux-ci des avancées sur le dossier du statut des agents de l'aéroport ; un compte rendu de réunion du 24 octobre 2006 avec les syndicats quant à l'application de la nouvelle Convention collective en cours de négociation, et différentes convocations à des réunions et comptes rendus de réunions avec les représentants du personnel et syndicats ;
-l'attestation du 24 septembre 2010 de Madame , recrutée en contrat d'intérim du 1er octobre 2007 au 30 mai 2008 pour être l'assistante de la Directrice des Ressources Humaines, Madame et qui relate l'attitude « *toujours très professionnelle et raisonnée de Madame ... pour exemple : le 5 décembre 2007 où Mme et (son assistante) étaient face aux représentants syndicaux de l'aéroport (2 représentants FO, 2 CGT et 1 CGC). Deux des représentants étaient extrêmement véhéments, se mettant à hausser le ton et à essayer de déstabiliser Mme , qui a répondu en gardant son calme de manière exemplaire, maîtrisant parfaitement cette réunion et sachant ramener tous les interlocuteurs à des échanges constructifs...* » ;
-des organigrammes de juin 2006 et d'octobre 2008, sur lesquels il est mentionné qu'elle a sous sa

responsabilité, en tant que directeur des ressources humaines : Monsieur , chef du service communication (avec un renvoi : « *Equipe DMC pour COM interne* »). Madame chef du service ressources humaines, et Madame chef du service administration du personnel et études sociales ;
-un tableau « *comparatif des rémunérations annuelles brutes des Directeurs à juillet 2005* », mentionnant le « *classement par montant de rémunération, à postes équivalents* » et pour les postes « *n-1 du DG* » (secrétaire général, directeur marketing, directeur technique, directeur des opérations, directrice des ressources humaines) un coefficient allant de 550 (uniquement pour) à 900 et l'attribution d'un véhicule de fonction pour tous, à l'exception de la directrice des ressources humaines, ce tableau ayant été établi par Madame ;
-un tableau des « *salariés dont la rémunération globale brute annuelle est supérieure à 50 000 € classés par sexe* » (données salariales d'avril 2009), dont il ressort que les salariés, directeurs, ont un coefficient de 650 ( ), de 700 ( ), de 750 ( ) et jusqu'à 800 ( ) et), étant précisé que seuls 4 directeurs, Messieurs (coefficient 750), (coefficient 750), (coefficient 700) et (coefficient 800), outre Madame sont rattachés directement au Directeur Général, Monsieur (selon l'organigramme d'octobre 2008), étant précisé que ce tableau a été établi par Madame
-le bulletin de paie de Monsieur , directeur des ressources humaines, du mois de mars 2009, avec mention du coefficient 800 ;
-le compte rendu de la commission spécifique des cadres en date du 6 août 2009, dans lequel il est inscrit que Monsieur , en sa qualité de représentant élu du personnel cadre, relève que Monsieur en CDD « *a un véhicule de fonction, on peut en conclure qu'il y avait une pérennité dans sa fonction. Madame n'avait pas de véhicule de fonction...* ».

Les éléments ainsi versés par Madame directeur ayant le plus faible coefficient parmi les 7 directeurs membres du conseil d'administration et parmi les 5 directeurs directement rattachés au Directeur Général et la plus faible rémunération et qui a été remplacée par Monsieur avec un coefficient largement supérieur et auquel a été attribué un véhicule de fonction, laissent présumer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.

Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La , qui soutient que Madame bénéficiait d'un coefficient d'entrée (avant et après sa titularisation) supérieur à celui de trois de ses collègues masculins (sur cinq), qu'elle supervisait uniquement deux services, soit le plus petit périmètre de responsabilité des membres du Comité de direction, qu'elle ne disposait pas des mêmes compétences de juriste ni la même expérience professionnelle que celles de Monsieur , lequel a vu son poste et ses responsabilités fortement évolués lors de son embauche en contrat à durée indéterminée, produit les éléments suivants :
En ce qui concerne la comparaison des fonctions et des responsabilités de Madame avec celles de Monsieur :
-la décision du 11 juillet 2008 de nomination de Monsieur en qualité de cadre auxiliaire pour exercer les fonctions de Directeur des Ressources Humaines, au coefficient 800, note de valeur fixée à 24,5, dans le cadre d'un engagement conclu à durée déterminée, pour le remplacement de expirant au plus tard au 1er septembre 2009 ;
-le CV de Monsieur et ses diplômes dont il ressort qu'il est titulaire d'un diplôme de Sciences pénales et de Criminologie (1977), d'une maîtrise de droit mention carrières judiciaires (1979), d'un DESS juriste d'affaires (sans mention droit social) et d'un diplôme de juriste conseil d'entreprise délivrés par l'IDA (1980) ainsi que d'un DESS en gestion des ressources humaines délivré par l'IAE (2001) ;
-la fiche de « *description de poste* » du poste de directeur des ressources humaines occupé par Monsieur
-une fiche de poste de qui est en réalité l'offre d'emploi (page 1) publiée le 25 novembre 2003 sur le poste de « *directeur délégué des ressources humaines* » et la fiche de description du poste du 24 décembre 2003 pour le recrutement d'un directeur délégué des ressources humaines ,

-un tableau mentionnant les réunions de négociations en vue du passage de la convention UPACCIM à la convention CCNTA-PS pour le personnel de l'aéroport sur la période du 17 juin 2008 au 30 septembre 2009 (37 réunions) ;
-le compte rendu de la réunion de la Commission consultative du mercredi 2 avril 2008, dans lequel est annoncé le passage de la fréquence des réunions à 2 fois par an au lieu d'une fois par an ;
-un tableau d'analyse des réunions qui ont été tenues en présence de la salariée (selon les pièces adverses numérotées de 79 à 98) et qui, selon l'employeur, ont été animées soit par le Directeur Général soit par le Directeur des ressources humaines de la et non de l'Aéroport (tableau présenté en pages 15 et 16 des conclusions de la) ;
-le courrier du 2 juin 2008, adressé par le Président de la aux syndicats, de dénonciation des accords [convention collective nationale des Personnels des Ports Autonomes Maritimes et des Chambres de Commerce et d'industrie Concessionnaires dans les Ports Maritimes de Commerce et de Pêche, ses avenants, l'avenant local du 3 juillet 2000 et les textes qui ont suivi la conclusion de cet avenant (annexes 1 et 2)], l'employeur soulignant que cette dénonciation a été faite alors que Madame était absente depuis plus d'un mois ;
-le compte rendu du conseil d'administration du 18 mai 2005 de l'UCCEGA (Union des Chambres de Commerce et Établissements Gestionnaires d'Aéroport), dans lequel sont mentionnées, en pages 16 et 17, les 12 personnes habilitées à négocier avec les syndicats, la relevant que le nom de Madame n'apparaît pas ;
À noter que Madame ne prétend pas avoir été habilitée à négocier les futurs accords mais indique avoir travaillé à la construction du futur cadre réglementaire social des aéroports français en participant à un groupe de travail « *Social* » ;
-la délégation du 4 mai 2010 prévoyant qu'en cas d'empêchement du Directeur Général, Monsieur est désigné Président de la délégation employeur du Comité Entreprise de l'Aéroport , avec une participation effective au CE à partir du 2 avril 2010 ;
-la délégation de pouvoir du 23 mai 2014 accordée par le Directeur Général à Monsieur habilité à signer au nom de la société et dans la limite d'une autorisation budgétaire de 100 000 € les contrats, conventions et correspondances de gestion courante liés aux activités de la Direction des ressources humaines et les actes relatifs au recrutement du personnel intérimaire, à valider ou signer certains marchés et à représenter le délégant dans ses fonctions d'employeur lors de la tenue des réunions du Comité d'entreprise, des délégués du personnel et du Comité Hygiène et Sécurité du travail ;
-le bilan social 2009 et le bilan social 2010 de l'Aéroport dont l'élaboration a incombé, selon l'employeur, à Monsieur .

<u>En ce qui concerne l'attribution d'un véhicule de fonction</u> :
-l'attestation du 6 juillet 2015 de Monsieur Directeur des Systèmes d'Information, qui précise avoir été recruté à l'aéroport en qualité de Directeur Délégué des Systèmes d'Information le 5 novembre 2007 et membre du comité de direction, qu'il « *ne disposait pas d'un véhicule mis à sa disposition par l'aéroport* », qu'il a été titularisé un an après en novembre 2008 en tant que Directeur des Systèmes d'Information et que « *ce n'est qu'à partir de début décembre 2009 qu'il a été décidé par la direction générale de généraliser la mise à disposition d'un véhicule de service à l'ensemble des membres du comité de direction. C'est ainsi qu'à compter de cette date (il a) pu bénéficier d'un véhicule de service* » ;

<u>En ce qui concerne la comparaison du niveau de classement de Madame avec celui des autres directeurs</u> :
-les bulletins de salaire de Madame de juillet 2004, juillet 2005, juillet 2006, juillet 2007 et juillet 2008, l'employeur soulignant que la salariée a bénéficié d'une augmentation de salaire de 20 % entre sa date d'entrée et le mois de juillet 2008 (sur 4 années) et ce, malgré ses absences répétées et son absence de longue durée ;
-la décision du 22 juin 2004 du Directeur Général créant, à compter du 1er juin 2004, la Direction des Ressources Humaines sous la responsabilité de Madame , directeur délégué, « *à laquelle sont rattachés :*
→ Le Service des Ressources Humaines sous la responsabilité d'. auquel est rattachée:.
→ Le Service Administration du Personnel de la Concession sous la responsabilité d , auquel sont rattachés :

-la décision du 5 juillet 2006 du Directeur Général confirmant Madame dans ses fonctions au coefficient 600, note 14 ; le compte rendu de la commission d'avancement (page 3 sur 6) du 13 juillet 2006 qui mentionne les observations des représentants du personnel quant à la proposition d'avancement d' qui n'est pas « *titulaire depuis deux ans* » ; le courriel du 23 juin 2006 de annonçant à son passage du coefficient 550 au coefficient 600 et la félicitant pour cette promotion et le courriel en réponse de en date du 31 août 2006 remerciant et déclarant être « *également très gênée que cela soit intervenu lors de (sa) si longue absence...* » ;
-un tableau d'« *évaluations cadres aéroport de* » établi par HayGroup, prenant en compte pour l'évaluation des postes les critères suivants : compétence, initiative créatrice et finalité ; il est mentionné pour Madame un total de 677 points (comme directeur comptable), seul ayant un total inférieur de 571 points et les autres cadres un total allant de 775 à 954 points (pour les directeurs) ; un tableau de « *rangement des postes cadres aéroport de* » (intitulé tableau de correspondance 1 selon le bordereau de pièces de l'employeur) établi par HayGroup, mentionnant le même nombre de points pour chaque directeur que dans le tableau précédent ; un tableau de « *proposition de classification- Lien interne Points Hay/Coefficients de la Convention collective* » (intitulé tableau de correspondance convention collective selon le bordereau de pièces de l'employeur), la « *pesée* » d'un poste (en nombre de points) correspondant à un classement à un coefficient [pour Madame la pesée de son poste (677 points) la plaçant dans la tranche 611-754 points correspond au coefficient 500-550 selon ce tableau] ; un document intitulé « *Les Tables Hay* » (document de 2009) développant les critères d'évaluation des postes (compétences, résolution de problèmes, finalité) et une « *fiche synthétique-Evaluation des postes* » reprenant les trois critères principaux (compétence, initiative créatrice et finalité) et pour chacun d'eux de 2 à 4 sous critères ;
-le courrier du 22 décembre 2015 de consultant expert du Hay Group France, qui écrit : « *Aéroport de travaille depuis de nombreuses années avec le cabinet Hay Group France pour évaluer les postes de son organisation sur une base de revues annuelles. Cet exercice a systématiquement impliqué trois natures d'acteurs que sont la direction des ressources humaines, un consultant certifié à l'évaluation de postes suivant la méthode Hay et les managers de direction... L'un des principes fondamentaux de la méthode Hay d'évaluation de postes est de délivrer l'évaluation du poste sans prendre en considération les caractéristiques de la personne (comme l'âge, les diplômes, sexe, parcours de carrière, les compétences, la performance,...) qui le tient... Le cabinet Hay Group, présent dans 49 pays avec 87 bureaux, travaille avec plus de 8000 entreprises dans le monde et plus de 500 en France. L'évaluation de postes fait partie des expertises pour lesquelles nous sommes le plus reconnu dans le monde* » ;
-le bulletin de paie de Monsieur de décembre 1991 : engagé en qualité de directeur stagiaire, coefficient 420 ; sa décision de nomination à compter du 9 décembre 1991 en qualité de cadre stagiaire dans les fonctions de directeur comptable, au coefficient 420 avec une note de valeur fixée à 15 ; copie de la capture d'écran correspondant à l'évolution du coefficient de Monsieur et un « *historique de carrière* » : coefficient 550 du 01/07/2001 au 30/06/2004, coefficient 600 du 01/07/2004 au 30/06/08 et coefficient 650 du 01/07/2008 au 31/12/2009 ;
-les bulletins de Monsieur de novembre 2000 et décembre 2000 : employé en qualité de cadre, chef de département escale, au coefficient 450 en novembre 2000 et en qualité de directeur des opérations, coefficient 450 en décembre 2000 ; copie de la capture d'écran correspondant à l'évolution du coefficient de Monsieur et son « *historique de carrière* » : coefficient 500 du 01/12/2000 (nomination au poste de directeur des opérations) au 30/11/2001, coefficient 600 du 01/12/2001 au 30/06/2004, coefficient 650 du 01/07/2004 au 30/06/2007, coefficient 750 à partir du 01/07/2007 ;
-les bulletins de paie de Monsieur de décembre 1989, de janvier 1990 et de janvier 1991 : employé en qualité de cadre chef de service, au coefficient 390, en décembre 1989, au coefficient 450 en janvier 1990, et employé en qualité de directeur, au coefficient 450, en janvier 1991 ; un « *historique de carrière* » de mentionnant le coefficient 500 sur le poste de directeur (DEC) au coefficient 500 au 01/07/1991, au coefficient 600 au 01/07/1993, au coefficient 650 au 01/07/2000 et sur le poste de directeur Logistique et Marchés au coefficient 650 au 01/12/2000 et au coefficient 700 au 01/07/2005 ;
-le bulletin de paie d'avril 1997 de Monsieur ; directeur au coefficient 600 ; copie de la capture d'écran correspondant à l'évolution du coefficient de Monsieur : coefficient 600 du 01/04/1997 au 30/06/1999, coefficient 650 du 01/07/1999 au

30/06/2003, coefficient 700 du 01/07/2003 au 30/06/2006 et coefficient 750 à compter du 01/07/2006 (selon Tableau évolution professionnelle des membres du comité de direction produit par l'employeur) ;
-copie de la capture d'écran correspondant à l'évolution du coefficient de Monsieur : coefficient 750 du 15/07/2002 au 30/06/2006 et coefficient 800 du 01/07/2006 au 31/12/2009 ;
-un tableau des effectifs par service, établi par l'employeur au 31 décembre 2005 et mentionnant
Direction des Opérations : 129 personnes
Direction Marketing Communication : 20 personnes
Directeur Technique Concession : 133 personnes
Direction comptable : 25 personnes
Direction des ressources humaines : 6 personnes
Direction Logistique et Marchés : 14 personnes
Direction générale aéroport : 30 personnes ;
-un organigramme de juin 2005 de la Direction Marketing Communication, avec sous l'autorité du directeur Marketing Communication, Monsieur quatre services dont le service communication dirigé par le chef de service, Monsieur lequel apparaît également sous l'autorité de Madame dans l'organigramme général de juin 2005 pour la *« communication interne »* ; le descriptif du poste de chef du service Promotion et Communication, dont le titulaire est Monsieur (descriptif mis à jour le 1er septembre 2006 et signé à cette date par M.), étant précisé dans ce descriptif qu'il est sous l'autorité du Directeur Marketing Communication et qu'il « *participe à la communication interne en : Participant à la conception de la politique de communication interne définie avec la direction des RH...* » ;
-l'attestation du 11 février 2016 de Monsieur qui témoigne que « *en tant que chef de service communication et de promotion de l'AMP, l'une des missions était d'organiser et d'animer la politique de communication interne. À ce titre des échanges ponctuels étaient réalisés avec Mme qui était la DRH de l'AMP afin d'assurer la cohérence des outils et des messages à faire passer au personnel de l'entreprise. En revanche il n'y avait aucun lien hiérarchique avec Mme mon supérieur hiérarchique était le directeur Marketing Communication* » ;

****

Au vu des éléments ainsi versés par les parties :

-Il ne ressort pas des tableaux d'évaluation des postes par la méthode Hay que le poste occupé par Madame a réellement fait l'objet d'une évaluation que ce soit lors de son embauche le 24 mai 2004 en qualité de cadre stagiaire directeur délégué des ressources humaines ou lors de sa titularisation le 1er mai 2005 en qualité de directeur des ressources humaines.
En effet, les tableaux présentés par l'employeur mentionnent une évaluation du poste de DRH, titulaire « » en mars 2004, avant l'embauche de l'intéressée et avant même la création de la Direction des Ressources Humaines en date du 1er juin 2004 (tableau « *évaluations cadres aéroport de* ») ou le « *04/05/2004* » (tableau « *rangement des postes cadres aéroport de* »).
Le témoignage de Monsieur , consultant expert du Hay Group France, qui indique que « *cet exercice (d'évaluation des postes) a systématiquement impliqué... la direction des ressources humaines...* » ne démontre pas que Madame aurait participé à l'évaluation de son poste, postérieurement à son embauche et à la création de la direction des ressources humaines.
Par ailleurs, la
soutient que la méthode d'évaluation des poste « *Hay* » est objective, mais pour autant le nombre de points attribué à certains postes est différent selon les tableaux : par exemple, pour le poste de directeur des opérations : 864 points proposés dans le tableau « *rangement des postes cadres aéroport de* » du 04/05/2004 (pièce 91) et dans le tableau « *évaluation cadres aéroport de* » (pièce 90) et 954 points dans les tableaux « *évaluation cadres aéroport de* » (pièce 45) et « *rangement des postes cadres aéroport de* » (pièce 46).

-Le nombre de points accordé selon la méthode Hay correspond à l'attribution d'un coefficient à l'entrée dans le poste, selon le tableau de correspondance versé par l'employeur en pièce 47.
À noter que ce classement des postes est défini en fonctions des compétences requises pour l'exercice d'un poste, indépendamment des « *caractéristiques de la personne (comme l'âge, les diplômes, sexe, parcours de carrière, les compétences, la performance,...)* » qui occupe le poste (attestation de M. , consultant expert du Hay Group France). S'ajoutent à la rémunération mensuelle brute de base une prime d'ancienneté (selon point de départ des échelons d'ancienneté défini fictivement) et une gratification mensuelle (en fonction de la note de valeur fixée pour l'année).

-Il existe malgré tout une variation dans l'application de la transposition de la pesée d'un poste (en points Hay) en l'attribution d'un coefficient.
En effet, postérieurement à l'embauche de Madame ont été embauchés :
- Monsieur directeur des systèmes d'information, le 5 novembre 2007, au coefficient 750 alors que la pesée du poste, selon la méthode Hay, attribue 775 points correspondant à un coefficient d'embauche de 550-600,
- Monsieur directeur Marketing et communication, le 26 novembre 2007, au coefficient 700 alors que la pesée du poste, selon la méthode Hay, attribue 830 points correspondant à un coefficient d'embauche de 600.

-À la date de titularisation de Madame sur le poste de directrice des ressources humaines, le 1er mai 2005, celle-ci avait le plus faible coefficient des directeurs, cadres supérieurs directement rattachés au Directeur Général :
- le directeur technique (: coefficient 750 (coefficient à l'entrée dans les fonctions : 750 le 15.07.2002),
- le directeur Marketing ( ) coefficient 700 (coefficient à l'entrée : 600 le 01.04.1997),
- le directeur des Opérations (: coefficient 650 (coefficient à l'entrée : 500 le 01.12.2000),
- la directrice des ressources humaines ( ) : coefficient 600 (par décision rétroactive du 5 juillet 2006 - coefficient à l'entrée 550).

Le 5ème poste de directeur rattaché au Directeur Général, celui de Directeur des Systèmes d'information a été occupé le 5 novembre 2007 par Monsieur qui s'est vu attribuer le coefficient 750.

Madame avait certes la responsabilité uniquement de deux services, outre la charge de la politique de communication interne pour laquelle elle travaillait en collaboration avec Monsieur chef du service Promotion et Communication, qui n'était pas placé sous son autorité hiérarchique, alors que les autres directeurs rattachés au Directeur Général avaient la responsabilité d'au moins quatre services.

Cependant, la comparaison des fonctions de chaque directeur ne peut s'apprécier uniquement en fonction du nombre de services ou du nombre de personnels sous l'autorité d'un directeur.
Il ressort d'ailleurs de l'examen des « *Tables Hay* » et de la « *fiche synthétique* » d'évaluation des postes que le nombre de services ou de personnels sous l'autorité du directeur n'entrent pas en compte dans l'évaluation d'un grand nombre de critères (niveau de connaissances requises, communication et influence, initiative créatrice, finalité).

Les seules données fournies par l'employeur quant au nombre de services et de personnels par direction, quant au chiffre d'affaires représenté par la direction comptable ou quant au nombre de sous-traitants ou de passagers de l'aéroport pour l'appréciation de l'étendue du périmètre de la direction des Opérations sont insuffisantes à établir que les fonctions et responsabilités exercées par les autres directeurs, membres du conseil d'administration, sont plus importantes que celles attribuées à la directrice des ressources humaines.

-Quant à l'attribution d'un véhicule de service, le seul témoignage de Monsieur embauché en qualité de directeur des systèmes d'information le 5 novembre 2007 et qui précise qu'il

n'a pu bénéficier d'un véhicule de service qu'à partir de décembre 2009, date à laquelle « *il a été décidé par la direction générale de généraliser la mise à disposition d'un véhicule de service à l'ensemble des membres du comité de direction* », ne démontre pas que l'ancien directeur Marketing, Monsieur , le directeur technique, Monsieur , et le directeur des Opérations, Monsieur directement rattachés au Directeur Général, ne bénéficiaient pas d'un véhicule de fonction.
Au surplus, il n'est pas discuté que Monsieur embauché le 11 juillet 2008 en qualité de directeur des ressources humaines pour remplacer Madame dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, s'est vu attribuer un véhicule de fonction, dont n'a pas bénéficié Madame compris à son retour de maladie. Il importe peu de savoir si le véhicule de fonction a été mis à la disposition de Monsieur uniquement pour ses déplacements lieu de travail-domicile comme allégué par l'employeur, aucune raison objective n'étant fournie par la pour justifier cette différence de traitement entre les deux directeurs des ressources humaines.

-Monsieur , qui a été embauché pour remplacer Madame disposait d'un niveau de connaissances identique (Bac +5 -DESS en Gestion des Ressources Humaines) et bénéficiait certes d'une expérience professionnelle plus importante, eu égard à son âge, que celle de Madame Cependant, la méthode Hay d'évaluation du poste de DRH ne prend pas en considération « *les caractéristiques de la personne (comme l'âge, les diplômes, sexe, parcours de carrière, les compétences, la performance,...) qui tient (le poste)...* » (attestation de , consultant expert du Hay Group France), caractéristiques qui sont valorisées autrement (point de départ des échelon d'ancienneté, note de valeur).
Si la soutient que le poste de DRH et les responsabilités de Monsieur ont fortement évolué après son embauche en contrat de travail à durée indéterminée, elle ne justifie pas que ce poste aurait fait l'objet d'une nouvelle évaluation par la méthode Hay applicable au sein de l'entreprise, en sorte qu'était toujours applicable à ce poste l'évaluation correspondant à 677 points et au coefficient d'entrée 550.
Il ressort de la fiche de « *description de poste* » de Monsieur que celui-ci supervisait uniquement deux services, comme Madame , soit selon l'employeur « *le plus petit périmètre de responsabilité des membres du Comité de direction* ».
La compare le descriptif de poste de Monsieur avec le descriptif de l'offre d'emploi publiée avant l'embauche de Madame sur le poste de directeur délégué des ressources humaines, avant la création de la direction des ressources humaines, alors que ce descriptif d'offre d'emploi est succinct et que le poste occupé par Madame en tant que directrice des ressources humaines n'a jamais fait l'objet d'une rédaction de fiche de poste.
L'embauche de Monsieur est certes intervenue dans le contexte de la dénonciation de la Convention collective UPACCIM et des accords d'entreprise et de la nécessité de la mise en œuvre d'accords de substitution. Cependant, il ressort des éléments versés par Madame que c'est elle qui a géré l'ensemble des négociations avec les organisations syndicales pour parvenir à la dénonciation de la Convention collective UPACCIM et des accords d'entreprise ; il importe peu qu'en final, le courrier de dénonciation de la Convention collective et des accords d'entreprise en date du 2 juin 2008 ait été envoyé aux organisations syndicales alors que la salariée était en arrêt-maladie. Elle a, au surplus, participé, au niveau national, à l'élaboration du nouveau cadre d'application de la Convention collective du Transport aérien.
Son rôle a donc été tout aussi essentiel que celui de Monsieur chargé de négocier les nouveaux accords en vue de l'application de la Convention collective du Transport aérien.
Si Monsieur est amené, contrairement à Madame à assurer la présidence de la délégation employeur au Comité d'entreprise, il n'en a cependant reçu la délégation qu'en date du 4 mai 2010, plusieurs mois après son embauche en contrat à durée indéterminée.
De même, la délégation de pouvoir accordée à Monsieur date du 23 mai 2014.
Dans ces conditions, il n'est pas établi qu'à la date de son embauche en contrat à durée indéterminée, le poste de DRH occupé par Monsieur avait fortement évolué et que sa situation n'était pas identique à celle de Madame qu'il a remplacée.

En conséquence, à défaut de démontrer que l'attribution à Madame , directrice des ressources humaines, d'un coefficient inférieur à celui des autres cadres supérieurs, directement rattachés au Directeur Général, et inférieur au coefficient d'entrée de son remplaçant lors de son

embauche à durée indéterminée, et l'absence d'affectation d'un véhicule de fonction sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, l'existence d'une inégalité de traitement en raison du sexe est établie.

Sur le rappel de salaire :

Madame qui a été victime d'inégalité salariale en raison de son sexe, revendique le paiement d'un rappel de salaire sur la base du coefficient 800 qui, selon elle, s'applique aux directeurs du groupe III selon l'annexe à l'accord du 8 octobre 1969 relatif au classement du personnel des ports autonomes et des chambres de commerce et d'industrie (Annexe à la Convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche).

La réplique que le personnel cadre de l'aéroport relève, non de l'Accord du 8 octobre 1969 en annexe de la Convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et de chambres de commerce et d'industrie du 17 juillet 1947, mais du protocole d'accord local du 28 avril 1981, qui ne prévoit pas de rattachement des cadres à un quelconque groupe mais un classement du coefficient 300 à 1500, en sorte que Madame ne peut revendiquer un classement en groupe III qui n'existe pas dans la classification applicable au personnel cadre de la

Au cas où deux conventions ou accords collectifs sont applicables, il convient de n'appliquer que le plus avantageux d'entre eux, le caractère plus avantageux devant être apprécié globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage.

Le protocole d'accord local du 28 avril 1981, qui prévoit le classement des ingénieurs et cadres du coefficient 330 à 1200 sans classement dans un groupe, ne prévoit donc plus de coefficient minimum pour une catégorie de cadres entrant soit dans la catégorie II soit dans la catégorie III de la grille de classement à l'Annexe à l'accord du 8 octobre 1969 (annexé à la Convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche). Il ne prévoit ainsi plus de classement au coefficient minimum de 800 pour les « *cadres supérieurs qui occupent des fonctions de Directeur, Directeur-Adjoint ou qui ont des responsabilités équivalentes* » entrant dans la catégorie III de l'Annexe à l'accord du 8 octobre 1969.

En conséquence, l'accord local du 28 avril 1981 est moins avantageux et ne pouvait remettre en cause les dispositions plus favorables conclues au niveau national, telles la classifications des cadres et une rémunération minimale pour chaque catégorie.

Madame qui a bénéficié du coefficient 550 à son embauche, ne relève pas cependant du groupe I (coefficients 393 à 750) qui regroupe « *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. Sont rattachés à ce groupe les ingénieurs et cadres supérieurs d'étude ou de recherche dont la fonction, indépendamment de leurs valeurs professionnelles peut ne pas être de commandement...* ». En effet, Madame n'était pas chargée de service mais d'une direction.

Dans le groupe II, entrent « *les ingénieurs et cadres supérieurs assurant la direction de plusieurs services ou d'un service important...* ». Ils sont cependant à distinguer des « *ingénieurs et cadres supérieurs qui occupent des fonctions de Directeur, Directeur-Adjoint ou qui ont des responsabilités équivalentes* », qui entrent dans le groupe III.

Madame occupant des fonctions de directrice des ressources humaines, doit bénéficier de la classification du groupe III et de l'application du coefficient minimum de ce groupe, soit le coefficient 800.

Au vu du calcul de rappel de salaire présenté par Madame , sur la base du coefficient 800, en comparaison avec le salaire versé à son collègue masculin venu en remplacement sur son poste et en intégrant l'avantage en nature que constitue l'attribution d'un véhicule de fonction, (pièce 58), calcul qui ne fait l'objet d'aucune discussion par l'employeur, la Cour accorde à Madame

-131 079 € bruts de rappel de salaire,
-21 800 € au titre de l'avantage en nature,
-13 107,07 € bruts de congés payés sur rappel de salaire,
-44 920 € de rappel d'indemnité de licenciement.

La Cour condamne la à verser à Madame le rappel des indemnités de chômage qui sont dues à cette dernière en fonction des rappels de salaire alloués ci-dessus, à compter du 28 janvier 2010, dans le délai de deux mois suivant la notification du présent arrêt et sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

Sur le harcèlement moral :

Madame soutient avoir été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur , depuis 2006, qu'après un arrêt maladie d'une année, elle a repris son activité le 9 avril 2009, qu'elle a vu le périmètre de ses fonctions réduit, qu'elle a été privée de son assistante, qu'elle n'a plus eu accès aux données informatiques, qu'elle a été mise à l'écart dans un bureau éloigné de son service, qu'elle a été exclue des réunions de négociations sociales au profit exclusif de Monsieur engagé en CDD pour la remplacer, qu'elle a été mise à pied après 10 jours de travail effectif et que son licenciement, en représailles à sa dénonciation, est une preuve supplémentaire du harcèlement subi.

Elle produit les éléments suivants :
-le courrier du 19 septembre 2008 qu'elle a adressé à Monsieur Directeur des Ressources Humaines de la et dans lequel elle indique avoir rencontré ce dernier le 16 juillet et lui avoir « *exposé les raisons à l'origine de la déclaration d'inaptitude temporaire établie par le médecin du travail, et de l'arrêt maladie prolongé qui en a découlé, à savoir un comportement de (son) supérieur hiérarchique devenu systématiquement violent et humiliant à (son) égard, générant de ce fait des conditions de travail intolérables ayant un impact sur (sa) santé…* », la salariée contestant par ailleurs avoir fait part, lors de cette rencontre du 16 juillet, de son souhait de reprise d'activité dans le cadre d'une mobilité interne et en dehors de l'aéroport, tel que prétendu par l'employeur dans un mail du 9 septembre 2008 ;
-le courrier du 24 septembre 2008 adressé par le conseil de Madame à Monsieur , Directeur Général de la dénonçant les agissements répétés de harcèlement moral subis par la salariée ;
-le courrier en réponse du 22 octobre 2008 de Monsieur , Directeur, adressé à Madame ; en ces termes : « *Tout d'abord, je maintiens que lors de notre entretien du 16 juillet 2008, vous m'avez fait part de votre souhait de reprise d'activité dans le cadre d'une mobilité interne et en dehors de l'Aéroport. Je note que vous revenez sur votre position… En dernier lieu, vous invoquez « un comportement de votre supérieur hiérarchique devenu systématiquement violent et humiliant ». Face à la gravité de telles accusations, j'ai diligenté une enquête et étudié votre dossier. Or, la lecture de celui-ci (mails, entretiens annuels) atteste plutôt de bonnes relations avec votre supérieur hiérarchique. Enfin, il s'avère que les résultats de mon enquête confortent cette analyse. Dans ces conditions, je considère ce dossier clos et je vous confirme que dès rétablissement, vous retrouverez votre poste* » :
-des comptes-rendus de réunion de travail, établis par Madame et dans lesquels elle mentionne le comportement agressif de Monsieur , ses hurlements, ses menaces, ses propos dénigrants et humiliants et ses propos discriminatoires quant à la présence d'une femme au sein du comité de direction (comptes rendus des réunions des 17 mars 2008, 1er avril 2008, 2 avril 2008, 15 avril 2008 et 21 avril 2008) ;
-l'attestation du 23 novembre 2009 de Madame employée comme garde d'enfants au domicile de Madame et qui atteste que les jumeaux « *n'ont jamais été et ils ne sont pas d'une santé particulièrement fragile ; ce sont des enfants équilibrés, gentils et calmes, très*

sociables et épanouis »,
-l'attestation du 3 novembre 2010 de Madame , mère de Madame et qui indique que sa fille lui a « *révélé, un dimanche d'octobre 2007, qu'elle ne peut plus supporter ce qu'était devenu son quotidien au travail : violences verbales, humiliations, menaces, le ton de la part de son supérieur hiérarchique dont le bureau jouxtait le sien...* »,
-l'attestation du 24 septembre 2010 de Madame recrutée en contrat d'intérim au sein de la du 1er octobre 2007 au 30 mai 2008 pour être l'assistante de Madame et qui témoigne : « *Ma surprise a été grande lorsque pendant la période entre la mi-janvier 2008 et la mise en inaptitude soudaine par le médecin du travail, le 24 avril, à au moins trois reprises, alors que Mme sortait de réunion avec M. je la retrouve dans son bureau pour lui faire part de messages, d'abord livide et visiblement très déstabilisée -elle ne m'écoutait pas et pensait clairement à autre chose- puis s'effondrant en larmes pour se ressaisir rapidement et s'excuser de cela. Une seule fois, Mme qui, je l'avais compris, luttait pour garder une attitude professionnelle et ne rien laisser paraître de ses difficultés, m'a avoué avoir été extrêmement mal menée par Monsieur qui venait de l'humilier, et qui était allé jusqu'à la menacer « de la détruire ». Stupéfiée par ce que je découvrais, j'ai discrètement questionné des collègues de confiance ayant plus d'ancienneté que moi. J'ai alors appris qu'il était notoire que Monsieur harcelait certains agents qui lui étaient directement rattachés de manière très agressive. J'ai entre autre appris de la bouche d'une assistante qui travaillait près de lui à cette même époque qu'il lui avait lancé des dossiers au visage et qu'elle était tétanisée par la violence du comportement de cet homme envers elle. Pour ne pas risquer de lui porter préjudice, ie ne souhaite pas divulguer le nom de cette assistante de Direction Générale traumatisée par M. mais je serai prête à être entendue par le Conseil* » ;
-l'attestation de Monsieur salarié de la de mai 1972 à avril 2004 ayant occupé un poste de cadre à la Direction Technique et qui témoigne en ces termes : « *Dans les réunions de travail, notamment devenait soudain très agressif et proférait des propos violents, quelquefois menaçants. Pour un prétexte de son choix, souvent injuste et déplacé, il devenait alors très coléreux, n'avait plus de retenue ni de considération pour la personne ciblée. Cette attitude était très humiliante car cela se passait devant tout le monde. Avant d'entrer en réunion, connaissant le risque de subir ces invectives, les personnes présentes étaient angoissées et même complètement bloquées. Après les réunions, les personnes incriminées étaient très choquées, ébranlées, déstabilisées. J'ai vu certains cadres sortir complètement abattus. Pour ne citer qu'un exemple de fait précis : j'ai participé à une réunion de travail chez en 2003... En fin de réunion, j'ai cru opportun de préciser à que les estimations fournies par la Direction Technique pour ce dossier étaient basées sur des hypothèses... et que si on persistait dans ce projet il faudrait vérifier ces hypothèses. Il a alors subitement « explosé » et a prononcé à mon encontre des propos extrêmement blessants, violents et de toutes façons injustifiés me pointant le doigt sur le nez et me disant textuellement « vous êtes mort », puis, un moment après « vous êtes mort », à nouveau... J'ai fini par avoir une dépression nerveuse, à cause de laquelle je suis resté plusieurs mois absent. J'ai pris, pendant des années, des antidépresseurs et des anxiolytiques. J'ai mis trois ans me remettre...* » ;
-l'attestation du 24 août 2015 de Monsieur , ancien salarié de la ayant exercé la fonction de Directeur Marketing entre avril 1997 et décembre 2007 et qui rapporte : « *J'atteste avoir été témoin à de très nombreuses reprises tout au long de ces dix années de violences verbales, de hurlements, de provocations, de moqueries et humiliations de différents membres du personnel et du Comité de direction de l'AMP de la part de son Directeur Général, Monsieur . Il régnait très fréquemment une ambiance extrêmement pesante lors de ces comités, Monsieur ayant l'habitude de s'en prendre soudainement violemment à l'un de ses membres et à ne plus le « lâcher », s'acharnant sur lui de façon démesurée et systématique. Ce fut notamment le cas avec Monsieur à l'époque Directeur des Opérations et ensuite Directeur Achats et Logistique, ainsi qu'avec Monsieur Directeur Technique. Très souvent, Monsieur cherchait à obtenir l'adhésion et l'approbation des autres membres du Comité de Direction lors de ces actes d'humiliation. Ce management par la peur avait pour effet de générer une atmosphère anxiogène et un climat de silence permanents. Même si je n'y ai été que rarement confronté à titre personnel, il m'est néanmoins arrivé à quelques occasions d'avoir à subir ces violences verbales, l'une d'entre elles ayant eu pour effet de déclencher un malaise vagal à l'issue d'un Comité de Direction et ma prise en charge par les*

pompiers de l'AMP. La plupart du temps, j'étais toutefois préservé de ces violences verbales sans pour autant bénéficier d'un climat et de relations de travail sereins. Même si par moments Monsieur me témoignait sa confiance et me donnait une latitude d'action appréciable, nos relations sur la durée étaient difficiles à vivre et, d'usantes, elles ont fini par devenir épuisantes au fil des années. Sa violence verbale ou psychologique pouvait surgir à tout moment, créant une situation de stress permanent. Monsieur à travers son comportement versatile, alternant constamment le chaud et le froid, avait un besoin permanent d'affirmer son pouvoir et de faire sentir à ses collaborateurs qu'ils y étaient soumis... Ne souhaitant plus subir cette situation, je décidai fin 2007 de démissionner de mon poste à l'AMP et de créer ma société... » ;

-la fiche de visite médicale de la médecine du travail en date du 24 avril 2008 concluant à une inaptitude temporaire compte tenu de l'état de santé de la salariée et un courrier du 24 avril 2008 du médecin du travail adressé au médecin traitant de Madame en ces termes : « *Je vois ce jour Mme 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 de 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'émets ce jour un avis d'inaptitude temporaire pour la soustraire au milieu pathogène et la protéger. Merci par avance de ce que vous ferez pour elle* » ;

-l'avis d'arrêt de travail initial du 28 avril 2008 mentionnant : « *DRH mise en inaptitude temporaire par le médecin du travail pour « perturbations psychologiques du comportement du responsable de l'entreprise avec conséquences graves pour le patient »* » ;

-le courrier du 10 décembre 2008 du médecin du travail adressé à Monsieur Directeur des Ressources Humaines de la lui indiquant : « *Je viens de recevoir dans le cadre d'une visite de pré reprise Madame Cette salariée est en arrêt depuis le 24.04.2008, date à laquelle je l'ai vue, déclarée inapte temporairement à son poste et orientée vers un médecin traitant. Vous avez, par la suite, eu connaissance des difficultés relationnelles professionnelles qui ont été pour elle à l'origine de la dégradation de son état de santé. J'ai fait le point avec elle sur l'évolution de son état de santé mais je sollicite votre aide et votre avis pour envisager au mieux sa reprise de travail. Que pensez-vous pouvoir faire dans ce sens ? Je me tiens, bien entendu, à votre disposition, pour évoquer ce cas particulier...* » ;

-le courrier du 23 janvier 2009 en réponse de Monsieur adressé au médecin du travail en ces termes : « *Je vous informe que suite à l'entretien du 16 juillet 2008 et aux échanges de courriels avec Madame nous lui avons transmis, par courriel du 9 septembre 2008, l'avis de vacance d'emploi d'un poste ouvert au sein des Services Centraux, correspondant à ses compétences et à son niveau de responsabilité. Je vous précise que ce poste était à pourvoir pour fin juillet 2008 et, compte tenu de la demande formulée par Madame lors de notre rendez-vous du 16 juillet 2008, nous avons décidé de reporter le choix quant à ce recrutement. Madame n'a donné aucune suite à notre demande de transmettre son curriculum vitae et une lettre de motivation marquant son intérêt pour ce poste au Directeur concerné par ce recrutement. Afin de préserver l'intérêt du service, ce poste a été pourvu et la candidate retenue vient de prendre ses fonctions en date du 5 janvier 2009. L'attitude de Madame , qui pour toute réponse à notre courriel du 9 septembre 2008, nous a écrit le 19 septembre 2008 qu'elle n'avait jamais évoqué un souhait de reprise en dehors de l'Aéroport, a fait perdre de précieux mois dans le recrutement évoqué ci-dessus. Je vous informe par ailleurs, compte tenu du niveau d'emploi et du niveau de responsabilité de Madame que nous ne disposons à ce jour d'aucun poste ouvert et disponible correspondant à son profil* » ;

-le courrier du 25 mars 2009 de Madame adressé à Monsieur pour contester qu'il lui avait été proposé un poste, précisant : « *Vous m'avez simplement informée qu'un poste était vacant en précisant que je pouvais y postuler, que je ne serai pas obligatoirement retenue, et que, si je l'étais, « la pente serait dure à remonter »... De plus, comment avez-vous pu diligenter une enquête sur le sujet épineux que vous savez, sans vous enquérir de façon précise auprès de moi-même de la situation, et en outre, ne donnant suite à aucune de mes propositions de rencontres. Vous comprendrez que je devais réagir à ces inexactitudes flagrantes. J'espère que nos relations de travail pourront dès ma reprise se poursuivre normalement et cordialement comme l'ont toujours été* » ;

-l'attestation du 3 novembre 2010 de Messieurs et délégués syndicaux (CGT, FO, CFE-CGC), qui rapportent : « *Mme a repris le travail le 9 avril 2009 sans que le personnel en soit informé. Cela est d'autant plus étonnant que*

la Direction a transmis le 8 avril 2009 le message suivant à l'ensemble du personnel cadre : « Vous êtes conviés à une séance d'information relative aux négociations liées au passage à la convention collective CCNTA-PS sur les volets temps de travail et rémunération notamment. Mercredi 15 avril 2009 à 9h00 au salon Panoramique. Cordialement. » .
Le mercredi 15 avril 2009, Mme était présente à cette séance d'information destinée à tous les cadres. Au grand étonnement des cadres présents, une nouvelle fois, la Direction n'a fait aucun commentaire sur la présence de Mme dans la salle et ne lui a pas donné l'occasion de prendre la parole, alors que le sujet était bien en rapport avec son poste de DRH...
Un peu plus tard, nous avons été étonnés que Mme , DRH, ne participe pas à la réunion de négociation du 20 avril 2009 d'autant que c'était Mme qui avait initié ce changement et que nous étions encore loin d'avoir terminé les négociations. L'accord d'entreprise a été signé le 15 octobre 2009.
Nous avons appris lors du CHS du 11 juin 2009 que Mme avait eu un accident de la route le 5 mai 2009 en quittant l'aéroport et qu'elle était en arrêt maladie jusqu'au 15 juillet sans autre information. Il n'y a pas eu d'enquête du CHS, ce qui est inhabituel... » ;
-le « *programme de travail pour les mois à venir* » remis par note du 9 avril 2009 par Monsieur à Madame
-un échange de courriels des 14 avril 2009 et 27 avril 2009 entre et ce dernier confirmant que la négociation relative au changement de convention collective serait de la responsabilité de Monsieur lui reprochant de ne pas avoir pris le soin d'aller rencontrer l'ensemble de ses collaborateurs directs des services d'administration du personnel et des ressources humaines « *ni daigné faire passer le moindre appel téléphonique de simple prise de contact après un an d'absence...* » ;
-un organigramme d'octobre 2008 mentionnant, comme directeur des ressources humaines « » ;
-un courriel du 23 avril 2009 de Madame adressé à Monsieur en ces termes : « *Mon poste requiert une assistante dévolue à temps plein à ma fonction, ce qui était le cas auparavant. Quelle personne peut donc m'être affectée à temps plein, pour le bon fonctionnement de la Direction des Ressources Humaines au sein de l'aéroport ?* » et la réponse du 27 avril 2009 de Monsieur : « *la conjoncture économique actuelle nous imposant de rester à effectif constant, il ne nous est pas possible de vous attribuer une assistante à plein temps, car ceci nécessiterait le remplacement d'une titulaire de l'équipe. Je vous demande donc, comme cela était le cas avant votre départ en maladie, et contrairement à ce que vous affirmez, de fonctionner avec les effectifs actuellement en place, comme nous avons continué à le faire jusqu'à présent* » ;
-des échanges de courriels entre le 15 et le 21 avril 2009 entre Madame et Monsieur au sujet du rétablissement de sa « *connexion défaillante* » de son ordinateur à la base de données administration du personnel, connexion rétablie le 20 avril 2009 en fin d'après-midi (courriel du 21 avril 2009) :
-le certificat du 15 juin 2010 du Docteur , médecin généraliste, qui atteste :
« *délivrer des soins, en tant que médecin traitant, depuis 1997, à Mme En 2005, la patiente a présenté une grossesse à risques (1 mot raturé), parfaitement surmontée, désirée, et sans pathologie psychologique du post-partum. Au contraire, l'accouchement et la maternité ont eu sur la patiente, qui n'avait pas d'enfant, un effet positif quant à son sentiment de vie heureuse. Fin 2007/début 2008 Mme a commencé à me signaler, lors de consultations de routine, des phénomènes d'anxiété dus à des problématiques professionnelles qui semblaient, malheureusement, brutales, en ce sens que nous pouvons attester, dans notre exercice médical quotidien, de la généralisation de pressions morales et autres envers les employés quelle que soit leur position hiérarchique et leur type de responsabilité. Au fil de l'année 2008 il a été nécessaire de prendre en compte des troubles divers (anxiété, insomnie) retentissant sur le plan physique (selon un mécanisme classiquement connu) chez cette patiente qui jusqu'alors n'avait présenté ou posé aucun problème psychologique. Cela a abouti à des traitements ciblés et à la nécessité de recourir en 2009 à l'assistance d'un spécialiste psychiatre devant ce qui s'avérait à l'évidence être un harcèlement professionnel. À preuve, un accident de la circulation, en quittant son lieu de travail, à la suite d'un renvoi brutal à son domicile par sa hiérarchie (ce qui est pour le moins traumatisant pour tout un chacun) et nécessitant l'intervention des pompiers...* ».

Il résulte des éléments ainsi versés par Madame , et examinés dans leur ensemble

qu'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral subi par elle.

Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La fait valoir que les témoignages versés par la salariée sont peu probants, que ces témoignages proviennent de personnes qui n'étaient pas présentes dans l'entreprise ou qui rapportent des faits qui ne concernent pas directement les agissements de Monsieur à l'encontre de Madame que Madame restée 7 mois dans l'entreprise se contente de colporter des rumeurs, que les comptes rendus que la salariée produit ont été rédigés par elle pour les seuls besoins de la cause, qu'elle n'a pas été écartée de ses fonctions, que Monsieur a terminé la mission pour laquelle il a été recruté, que la salariée était déjà, en avril 2007, sous anxiolytiques puissants alors qu'elle avait d'excellentes relations avec Monsieur , tel que cela résulte des derniers entretiens annuels postérieurs à 2007, que le 19 mars 2008, lors d'une réunion sur le changement de la convention collective au sein de l'aéroport, Madame a agressé Monsieur au point de devoir s'excuser par courrier du 20 mars 2008, qu'une enquête sérieuse et objective a été menée par le DRH de la Chambre suite à la dénonciation de la salariée et que la fragilité psychologique de Madame n'est pas liée à une politique de harcèlement prétendument pratiquée à son encontre et non démontrée.

La produit les éléments suivants :
-un courrier du 16 février 2007 de l'intersyndicale adressé à Monsieur pour dénoncer la présence de la DRH de l'aéroport aux Assemblées Générales du personnel ; le courrier en réponse du 23 février 2007 de Monsieur défendant la présence de Madame à ces réunions, l'employeur précisant que c'est Madame qui a elle-même écrit ce courrier portant la signature de et que, dans ces conditions, il est faux de prétendre que Madame se serait emportée violemment à la suite d'un reproche ayant pour origine sa présence aux Assemblées Générales ;
-l'attestation de Madame , Assistante de Monsieur , qui déclare : « *Ayant eu connaissance du compte rendu établi par Madame concernant son entretien avec Monsieur le 17 mars 2008, je tiens à apporter mon témoignage sur le déroulement des faits. L'entretien s'est déroulé dans le bureau de Monsieur porte ouverte comme à l'accoutumée. Mon bureau se trouvant près de ladite porte, je reconnais que, sans entendre distinctement les conversations, je distingue parfaitement les variations de tonalité des voix. Je certifie qu'à aucun moment ce matin-là, je n'ai entendu la voix de Monsieur s'élever ; en revanche, après environ 30 minutes d'entretien, j'ai entendu Madame crier, elle disait « je ne sais plus faire », puis elle s'est dirigée vers la porte, l'a fermée violemment puis l'a réouverte, a fait un ou deux pas dans mon bureau, elle était en larmes et avait l'air perdu ; c'est alors que Monsieur toujours assis à son bureau, lui a conseillé de venir se ré asseoir et tenter de se calmer. Madame est donc retournée dans le bureau en fermant calmement la porte. Dans les minutes qui ont suivi, Monsieur m'a demandé par téléphone d'apporter des mouchoirs et de l'eau pour Madame , je les lui ai apportés dans le bureau. Une fois l'entretien terminé et Madame retournée dans son bureau, je suis allée voir Monsieur , inquiète de ce qui s'était passé. Je le trouve l'air encore surpris de la violence de la crise et ne comprenant pas ce qui l'avait déclenchée. Il m'explique alors qu'ils étaient en train de travailler sur le dossier de changement de convention collective qui avait été au cœur de beaucoup de débats lors des « journées d'étude » des aéroports à Toulouse les 13 et 14 mars précédents et qu'il lui avait simplement demandé des explications sur quelques points précis du dossier* », ainsi qu'une deuxième attestation de Madame , qui déclare : «*... Cela fait plus de 10 ans que je travaille au secrétariat de la Direction Générale de l'aéroport, et 7 ans en tant que collaboratrice proche de Monsieur je ne peux laisser dire que celui-ci « harcèle certains agents qui lui sont rattachés de manière très agressive ». Je n'ai jamais constaté de la part de Monsieur quelconque comportement et/ou attitude pouvant être assimilé de près ou de loin à du harcèlement...* » ;
-un compte rendu du comité de direction du 1er avril 2008 et les notes manuscrites de la séance de Madame l'employeur soulignant que contrairement au compte rendu établi par Madame elle-même, il n'a pas été évoqué au cours de cette réunion le recrutement de techniciens ;

-l'attestation du 18 février 2011 de Monsieur , qui témoigne : « *j'ai pris connaissance des faits décrits par Madame concernant le Comité de Direction du 01/04/08. J'ai participé à cette réunion et mes notes de l'époque ne font pas état de difficultés relatives au recrutement d'électriciens. De plus, je n'ai également aucun souvenir d'une quelconque attitude violente de Monsieur à l'encontre de Madame* » et une deuxième attestation du 18 février 2011 de Monsieur qui relate : « ***j'ai pris connaissance du descriptif de la réunion du 15/04/08 réalisé par Madame Je me suis opposé, dans le cadre de ce comité, à la réévaluation du poste de Madame . En effet, compte tenu du*** *descriptif des tâches à réaliser par le titulaire du poste, rien ne justifiait son classement à un niveau supérieur. Monsieur compte tenu du silence de Madame sur le sujet, lui a simplement demandé, d'un ton calme, d'analyser la situation et de revenir vers lui sur le sujet. La* ***description du déroulé de la réunion, telle que*** *réalisée par Madame est totalement* ***inexacte*** » ;

-l'attestation du 21 février 2011 de Monsieur qui atteste : « ***qu'à aucun moment lors du comité de Direction du 01 avril 2008, des menaces n'ont été proférées par à l'encontre de*** *ayant simplement demandé à d'intervenir rapidement auprès des services centraux pour faire accélérer le processus de recrutement qui concernait mon département. La gêne que j'ai pu exprimer quelques jours plus tard auprès de ne concernait que la crainte que j'avais que elle-****même n'interprète mon intervention comme une critique à son égard. En effet, étant très respectueux de la hiérarchie, je ne souhaitais pas qu'elle puisse imaginer que je lui reprochais de ne pas avoir fait correctement son travail*** » ;

-l'attestation du 21 février 2011 de Monsieur qui témoigne : « ***j'ai pris connaissance des comptes rendus de réunions réalisés par et notamment celle*** *du 2 avril 2008 à laquelle j'ai participé. En préalable,* ***je tiens à préciser que je suis surpris par ce*** *compte rendu très précis quant aux dires, aux postures,* ***au timing de cette réunion. Je m'étonne*** *d'une telle profusion de détails si longtemps après une simple réunion de travail. En ce qui me concerne, mon souvenir est d'avoir participé à une réunion dont le but était de préparer une négociation importante avec les représentants du personnel, puisqu'elle concernait l'avenir du cadre social des 350 collaborateurs de l'aéroport, et au cours de laquelle il était question de* ***valider la robustesse*** *de nos arguments et fondements, en les remettant en cause parfois. La* ***transcription qui a été établie par la DRH de l'aéroport qui me semble s'être attachée à ne retenir que des faits et gestes*** *(non établis au demeurant) en oubliant l'essentiel de la réunion rappelé ci-****dessus, révèle un comportement surprenant de*** *la part d'une directrice. Rappel du contexte... J'ai* ***découvert très rapidement, notamment lors de la réunion de préparation (en présence d'Isabelle , et moi-même) que avait des convictions fortes, des certitudes sur ce dossier, et acceptait mal le débat contradictoire alors que je tente de la challenger sur son analyse dans le but de mieux comprendre - de nous préparer à la réunion suivante, à la*** *deuxième question elle craque, se met en pleurs et annonce qu'elle ne pourra pas continuer à porter ce dossier. Nous étions en « simple » réunion de travail. Ni 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' . Je prends alors* ***conscience qu'elle en fait une affaire*** *personnelle, qu'elle a des difficultés à se remettre en* ***question...*** ***semble ne pas*** *avoir compris une proposition constructive et, au contraire, interprété mes propos comme une remise en cause personnelle de son expertise. A aucun moment, elle ne m'a informé des soi-disant tensions avec qu'elle aurait vécues la veille. Si tel avait été le cas, je suis étonné qu'elle n'ait pas profité de ce moment d'échange en tête-****à-tête pour l'évoquer et se plaindre précisément de cette situation qu'elle aurait eu à vivre la* ***veille*** » ;

-l'attestation du 12 février 2016 de Monsieur , retraité, qui relate : « *de 1990 au 31 juillet 2008, date de mon départ en retraite, j'ai occupé le poste de secrétaire général de l'Aéroport Marseille Provence. Je peux affirmer que durant cette période, je n'ai jamais été témoin au cours des réunions de ce comité d'une quelconque marque d'agressivité ou de harcèlement de la part de* ***, directeur général, que ce soit*** *envers Madame ou de tout autre* ***membre du comité de direction*** » ;

-l'attestation du 12 février 2016 de Monsieur Directeur des Opérations, qui témoigne : « ***en complément d'attestations que j'ai déjà produites en date du 18/02/11, j'affirme***

qu'en qualité de Directeur des Opérations de l'AMP depuis 2001 et membre du CODIR, je n'ai jamais été témoin d'agressivité ni de violence de la part de Monsieur durant ces réunions, que ce soit à l'encontre de Madame ou que ce soit à l'encontre d'autres membres du CODIR » ;

-l'attestation du 11 février 2016 de Monsieur directeur comptable, qui témoigne : « *j'ai été personnellement présent à la quasi-totalité des comités de direction, séminaires d'organisation et réunions diverses durant la période de présence d' en tant que directeur des ressources humaines. a toujours fait preuve d'écoute et d'échanges respectueux vis à vis de* » ;

-l'attestation du 11 février 2016 de Monsieur , Directeur Marketing Communication, qui rapporte : « *ayant rejoint l'aéroport fin novembre 2007 au poste de Directeur Marketing Communication, j'étais présent à la plupart des comités de direction auxquels participait également jusqu'à son départ de l'entreprise Madame À aucun moment, je n'ai constaté d'animosité ou de tensions entre Monsieur et Madame Au contraire, lors de ces comités de direction, Monsieur faisait preuve d'une grande écoute et de considération à l'égard de Madame Leurs rapports semblaient empreints d'un grand respect mutuel et de confiance réciproque* » ;

-l'attestation du 6 janvier 2013 de Madame , ayant occupé le poste de responsable Marketing Promotion à partir du 8 juin 1998, puis fin 2005 le poste de chef de service Qualité-Relations clients jusqu'à fin janvier 2006, en lien hiérarchique direct avec et qui témoigne avoir travaillé en toute confiance avec Monsieur et qui décrit des relations de travail « *cordiales, faciles, simples et constructives* », précisant que « *concernant la relation de avec elle (lui) paraissait tout à fait cordiale y compris durant la période où (Mme était) à la Direction Générale, (son) bureau étant situé entre celui de et celui d'. lui faisait entièrement confiance, valorisait son travail et son expérience. (Elle n'a) pas entendu de propos déplacés la concernant, y compris pendant ses arrêts de travail liés à sa grossesse. est une personne qui a des valeurs et parmi celles-ci, le fait d'être mère pour une femme est une chose qu'il respecte profondément* » ;

-l'attestation du 9 janvier 2013 de Madame , qui a rejoint l'équipe de l'aéroport Marseille Provence en novembre 2005 par le biais d'un contrat d'intérim en tant qu'assistante de direction, contrat prolongé jusqu'en juin 2006 et qui indique avoir entendu « *régulièrement parler toujours en termes sympathiques (de Mme) notamment lorsque M. Pierre , Directeur Général, prenait de ses nouvelles et en informait son équipe* » et, alors que Madame était enceinte, « *n'a pas hésité à (lui) proposer un CDI...* » ;

-les comptes-rendus d'entretiens annuels de 2006 et 2008, dans lesquels Monsieur note le « *grand professionnalisme* », la « *bonne hauteur de vue* » et la « *grande implication* » de Madame ; à son retour de maternité (septembre 2006), Madame qui a repris son poste, conclut l'entretien annuel du 18 décembre 2006 par le commentaire suivant : « *très bon entretien* » ; de même, le bilan d'évaluation de l'année 2007 effectué le 11 février 2008 se conclut par le commentaire de Madame : « *très bon entretien-très positif-pas de demande particulière* », ce qui, selon l'employeur, contredit l'attestation du médecin traitant de Madame qui situe la « *dégradation* » des relations contractuelles en 2007 ;

-le compte rendu de la commission d'avancement de l'aéroport du 13 juillet 2006 et la décision de promotion de Madame au coefficient 600, contre l'avis des représentants du personnel ; le mot de remerciement adressé le 31 août 2006 par Madame à Monsieur ;

-le courrier d'excuse du 20 mars 2008 de Madame adressé à Monsieur 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 ainsi perdu le contrôle, et tente de le comprendre. Je pense nécessaire que nous échangions sur cet événement, dans un but de le comprendre, et qu'il ne se reproduise pas. Je ne suis cependant pas prête actuellement pour un tel échange, ayant besoin de recul ; et de maintenir toute mon attention sur les très délicats dossiers de ces quelques jours* » ;

-le courriel du 21 mai 2008 adressé par Monsieur , DRH de la ; s'enquérant de l'absence de Madame , déclarée inapte temporairement par le médecin du travail le 24 avril 2008, : « *Salut ; j'espère que tu vas bien, je suis inquiet de ton silence et surpris également. Bises,* », et la réponse par courriel du 29 mai 2008 de

. : « *Bonjour , je ne vais pas bien. Il est difficile d'en parler actuellement. Bien à toi Isabelle* » ;
-le courriel adressé le 9 septembre 2008 par à : « *lors de notre rendez-vous du 16 juillet, tu m'as fait part de ton souhait de reprise d'activité dans le cadre d'une mobilité interne et en dehors de l'aéroport. Pour faire suite à cette demande et comme convenu lors de notre entretien téléphonique de fin août, tu trouveras, ci-joint, l'avis de vacance d'emploi de Responsable Audit Interne à pourvoir au sein de la DAFI. Je te remercie de me transmettre ton CV et la lettre de motivation afin que nous puissions présenter ta candidature à* » ;
-le rapport d'enquête établi par Monsieur en date du 2 octobre 2008, adressé à Monsieur , et se trouvant au dossier de , rapport dans lequel il est écrit :
« *Lors d'un entretien le 16 juillet 2008 puis par courrier du 19 septembre 2008, j'ai été saisi par d' « ...un comportement de son supérieur hiérarchique devenu systématiquement violent et humiliant à (son) égard... », situation qui est «... à l'origine de la déclaration d'inaptitude temporaire établie par le médecin du travail, et de l'arrêt maladie prolongé qui en a découlé... ».*
Compte tenu de la gravité de l'accusation, j'ai donc analysé la situation et rencontré pour ce faire les principaux interlocuteurs d et plus particulièrement et J'ai par ailleurs pris connaissance de son entier dossier.
Point 1 : Analyse du dossier professionnel
... Les 3 entretiens d'intégration font ressortir une appréciation positive de sur chacun des 5 items de ces entretiens...
Le 1er mai 2006, pendant l'absence de Mme , la prime différentielle a été confirmée et intégrée dans sa rémunération.
L'entretien annuel du 18 décembre 2006 fait ressortir une appréciation globale de «grand professionnalisme», et satisfaisante ou très satisfaisante sur chacun des 13 critères d'appréciation (2 très satisfaisants)...
L'entretien annuel du 11 février 2008 fait ressortir une appréciation globale de «approche très professionnelle, bonne hauteur de vue» et satisfaisante ou très satisfaisante sur chacun des 13 critères d'appréciation (6 très satisfaisants)...
Point 2 : Entretiens avec
Premier entretien le 29 août 2008 à 17h30, second entretien le 19 septembre à 11h30.
s'est dit étonné et surpris d'une telle accusation et a évoqué de bonnes relations avec Mme et fourni les éléments ci-après repris chronologiquement :
Entretien de développement du 11 février 2008.
Sur le fond cet entretien réalisé 2 mois avant son départ en maladie s'est déroulé dans un excellent climat relationnel...
Réunion du 17 mars 2008 matin.
Une rencontre informelle avec Mme se tient dans le bureau de (porte ouverte). L'échange porte sur la préparation de la réunion de la Commission consultative avec les syndicats et les délégués du personnel programmée pour le 25 mars 2008, au cours de laquelle seront abordées les questions relatives au changement de Convention Collective... Les questions nécessitant des réponses claires et précises, Mme montre qu'elle ne possède pas bien le sujet, se fait confuse dans ses explications, s'embrouille et finit par exploser de colère alors que la discussion se déroulait sur un fond complètement normal. Spontanément, Mme a remis la lettre manuscrite du 20 mars 2008 s'excusant de sa « sur-réaction »...
Déjeuner du 2 avril 2008.
En présence de , Directeur Général de la ce déjeuner pris dans un salon privé de l'aéroport avec Mme et avait pour objectif de préparer la réunion de la Commission consultative du personnel se tenant le même jour à 14h00. Au cours du déjeuner, a demandé à Mme de rappeler la position de la concernant la procédure de dénonciation de la convention, suite à cette question, Mme s'est mise à pleurer, traduisant une grande fragilité sur le sujet en cours. fut surpris par cette réaction alors que les questions posées par étaient formulées selon un mode de discussion classique et sans animosité.
Les relations avec
Par ailleurs, un certain nombre de mails traduisent une relation agréable et cordiale entre Mme

et (voir annexes).

• Retour de maternité

avait décidé d'augmenter le salaire de Mme malgré une absence prolongée due à un congé de maternité difficile. Cet avancement au coefficient supérieur fut octroyé en mai 2006 alors que Mme était toujours en congé maternité de longue durée. Le mail envoyé par Mme en août 2006 à son retour de congé maternité, témoigne de sa reconnaissance et, de surcroît, de façon très humoristique faisant clairement ressentir une relation de confiance entre et Mme

• Congrès des aéroports (ALFA ACI) à Montréal

Mme a été invitée à participer à ce congrès du 17 au 21 octobre 2007.

• Recommandation pour un architecte...

• Invitation à un concert à Aix-en-Provence...

• Participation à des réunions d'importance

Depuis début 2008, Mme a participé à 7 Comités de Direction de l'aéroport, sans que le moindre incident ne soit survenu, ni le moindre reproche formulé sur son travail.

Depuis le début de l'année 2008, Mme a également participé activement ou de manière moins directement impliquée à 11 réunions d'importance en présence de ainsi que de nombreux cadres de l'aéroport ou du personnel, sans qu'aucune d'elles n'ait pu être émaillée du moindre conflit ou remarque négative qui aurait pu la concerner. Ces réunions ont été les suivantes...

Point 3 : Entretien avec

Entretien du 18 septembre 2008 à 14h30.

a confirmé les propos de à propos du déjeuner de travail du 2 avril 2008...

Point 4 : Conclusion

-Aucun élément concret ne permet de laisser transparaître un comportement violent ou humiliant de à l'égard de Mme Au contraire les éléments factuels fournis par . ainsi que les réunions auxquelles j'ai moi-même participé, laissent transparaître une relation de confiance.

-Peut-être que Mme était affaiblie par une situation personnelle difficile : jumeaux en bas âge après une grossesse difficile (13 mois entre maladies, grossesse pathologique et maternité proprement dite) et professionnelle compliquée dans le cadre du changement de convention collective du personnel de l'aéroport », étant précisé que ce rapport d'enquête a été suivi d'un courrier du 22 octobre 2008 adressé par Monsieur à Madame pour lui dire que « *dans ces conditions, (il) considère ce dossier clos...* » ;

-le courriel du 5 mars 2004 de Monsieur adressé à , ayant pour objet « *pot de départ* » et dans lequel il lui écrit : « *poussé par l'estime que je vous porte pour le combat que vous menez pour cet aéroport et puisque vous le souhaitez, je suis revenu sur ma décision (quant à l'absence de cérémonie pour son départ)... Et merci pour votre invitation, j'ai vraiment apprécié de pouvoir vous faire part de certains éléments que j'avais sur le cœur* », l'employeur soulignant que ce courriel est en contradiction avec l'attestation de Monsieur versée par Madame ;

-l'attestation du 10 janvier 2013 de monsieur , qui a occupé la fonction de Directeur Marketing entre avril 1999 et décembre 2007 sous la responsabilité de Monsieur et qui indique : « *j'ai démissionné de ce poste le 20 décembre 2007 afin de me consacrer à un projet personnel, la création de ma société de consultant aérien, . En mars 2009, alors que j'étais en poste à Genève en tant que Directeur Commercial de la compagnie aérienne , mon épouse m'a annoncé sa décision de me quitter. Cette séparation a eu pour conséquence de me plonger dans un état de dépression sévère. C'est dans ce contexte que j'ai effectué une tentative de suicide le 7 juillet 2009* » ;

-des échanges de mail du 6 novembre 2009 et du 21 décembre 2009 entre Monsieur et Monsieur démontrant que des relations cordiales continuaient à exister entre les deux hommes alors que Monsieur a quitté la en 2007. ainsi qu'un courriel du 27 septembre 2012 adressé par Monsieur à (cc : entre autres) pour remerciement suite à une soirée d'ordre professionnel ; Est également produite la lettre de licenciement pour faute grave de Madame , ancienne responsable commerciale et compagne de Monsieur ;

-le courrier du 24 février 2011 adressé par le médecin du travail, en réponse à un courrier du 21 février 2011 du DRH concernant Madame et en particulier au sujet du courrier adressé

le 24 avril 2008 par le médecin du travail au médecin traitant de cette salariée, en ces termes : « *j'ai effectivement constaté ce 24 avril 2008 l'état de souffrance de Mme et l'ai orientée vers son médecin traitant la jugeant temporairement inapte à son poste de travail. Les origines de son état psychologique indiquées dans la lettre précitée résultent des dires de la salariée* » ;

****

Il convient d'observer, en premier lieu, que suite à la dénonciation par Madame d'agissements de harcèlement moral subis de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur , une enquête a été menée par Monsieur , directeur des ressources humaines de la , se limitant à l'audition de Monsieur et de Monsieur ce dernier étant le Directeur Général de la et à ce titre le représentant de la ; c'est en sa qualité de représentant de l'employeur que ce dernier a, par la suite, procédé au licenciement de la salariée et signé la lettre de licenciement. Ces seules auditions de la personne mise en cause par Madame et du représentant de l'employeur, à l'exclusion de toute audition de la salariée ou d'autres membres du personnel, dénotent une absence de réelle volonté de l'employeur de mener une enquête approfondie et contradictoire à la suite de la dénonciation du harcèlement moral.

Par ailleurs, les appréciations positives de Monsieur quant aux compétences professionnelles de Madame dans les comptes rendus d'entretiens annuels et les mentions de la salariée relatives au bon déroulement de ces entretiens ne démontrent en rien l'absence de tout agissement de harcèlement.

Alors que le rapport d'enquête cite un état de faiblesse de Madame face à une situation « *personnelle difficile* », cet état de faiblesse est au contraire écarté tant par les proches que le médecin traitant, le Docteur , qui suit Madame depuis 1997 et atteste de l'équilibre personnel et familial de celle-ci y compris après la naissance de ses jumeaux. De même, le rapport d'enquête conclut à un « *affaiblissement* » de Madame qui n'aurait pas su faire face à une situation « *professionnelle compliquée dans le cadre du changement de convention collective du personnel de l'aéroport* », alors même que la directrice des ressources humaines, qui a participé au niveau national à l'élaboration du nouveau cadre d'application de la Convention collective du Transport aérien et a géré l'ensemble des négociations avec les organisations syndicales pour aboutir à la dénonciation de la Convention collective UPACCIM et des accords d'entreprise, donnait toute satisfaction à son employeur qui a noté son « *approche très professionnelle* » et sa « *bonne hauteur de vue* » dans le compte rendu d'entretien annuel du 11 février 2008.

Les comptes rendus de réunions de travail établis par Madame , postérieurement à la tenue de ces réunions et communiqués uniquement dans le cadre du litige prud'homal, n'ont pas de réelle valeur probante, d'autant plus qu'ils sont contredits par les pièces produites par l'employeur.

Les témoignages d'anciens salariés ou salariés de la attestant n'avoir jamais été témoin d'agressivité ou de harcèlement de la part de Monsieur envers Madame lors des comités de direction ou que le comportement professionnel de Monsieur Pierre était respectueux envers ses collaborateurs sont contredits par les témoignages produits par Madame

Ainsi, Monsieur témoigne de l'attitude agressive, colérique de Monsieur et de ses propos violents et parfois menaçants lors de réunions de travail, son attestation ayant été établie bien après son départ à la retraite et n'étant nullement contredite par son courrier de manifestation d'estime envers Monsieur « *pour le combat (qu'il) mène pour l'aéroport*» lors de son « *pot de départ* ».

De même, Monsieur relate avoir été témoin à de très nombreuses reprises de violences verbales, de hurlements, de provocations, de moqueries et humiliations de la part de Monsieur à l'égard de membres du personnel et du comité de direction, la portée de ce témoignage n'étant aucunement atténuée par les explications données par ce témoin sur le contexte de sa tentative de suicide un an et demi après son départ de l'entreprise ou par les justificatifs du maintien de relations cordiales avec Monsieur dans un contexte de collaboration professionnelle, ni par la décision de licenciement pour faute grave de son ex compagne dont il n'est pas prétendu qu'elle a donné lieu à un litige prud'homal.

Madame assistante de Madame du 1er octobre 2007 au 30 mai 2008 n'a certes pas été le témoin direct d'agissements de harcèlement moral subis par la directrice des ressources humaines, mais elle rapporte malgré tout avoir constaté, entre la mi-janvier et le 24 avril 2008, au moins à trois reprises, que Madame était « *livide et visiblement très déstabilisée* » alors qu'elle sortait de réunion avec Monsieur et s'était même effondrée en larmes, ce témoignage étant corroboré par les éléments médicaux versés par la salariée.

Au surplus, alors que Madame a repris le travail le 9 avril 2009 (en réalité le 14 avril), son retour n'a pas été annoncé auprès du personnel et l'employeur n'a pas préparé la reprise de poste de la directrice des ressources humaines alors que les circonstances mêmes de son arrêt de travail imposaient une telle préparation, préconisée par le médecin du travail dans son courrier du 10 décembre 2008 adressé à Monsieur . Madame n'a pas retrouvé l'intégralité de ses attributions de directrice de ressources humaines, n'a pas été associée aux négociations sur l'application de la nouvelle convention collective et a été privée de la collaboration d'une assistante (alors qu'elle disposait d'une assistante, Mme à partir du 1er octobre 2007).

En conséquence, il est établi que Madame a été victime de harcèlement moral.

Madame invoque avoir subi un préjudice financier du fait du harcèlement moral, faisant valoir qu'elle n'a toujours pas retrouvé d'emploi correspondant à sa qualification.

Cependant, ce préjudice matériel résultant de la perte de son emploi a d'ores et déjà été réparé par l'allocation à Madame de la somme de 90 000 € à titre de dommages intérêts pour licenciement nul (disposition non cassée par la Cour de cassation).

Madame produit, outre les éléments médicaux déjà cités, une attestation d'hospitalisation sur la période du 3 mars 2010 au 15 avril 2010, sans mention du motif d'hospitalisation, et le certificat médical du 8 janvier 2015 du Docteur , médecin généraliste, qui atteste que sa patiente : « *a été impactée de façon négative tant sur le plan organique que psychique par ses déboires professionnels, du fait de son employeur, et par les conséquences graves de la période de chômage qui en a résulté. Traitements multiples prolongés, prise en charge spécialisée, hospitalisation, perte de confiance en soi qui ont rendu très difficile les diverses recherches d'emploi...* ».

En réparation de son préjudice moral résultant du harcèlement moral, la Cour alloue à Madame la somme de 15 000 € à titre de dommages intérêts.

Sur la remise des documents sociaux :

Il convient d'ordonner la remise par la des bulletins de salaire rectifiés et des avis de paiement d'indemnités de chômage rectifiés dans le délai de deux mois suivant la notification du présent arrêt, sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

Sur l'article 700 du code de procédure civile :

Il y a lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, tel que précisé au dispositif.

PAR CES MOTIFS :

LA COUR,

STATUANT PUBLIQUEMENT, EN MATIÈRE PRUD'HOMALE, PAR ARRÊT CONTRADICTOIRE,

Réforme le jugement du 23 septembre 2011 du Conseil de prud'hommes de Marseille en ce qu'il a débouté Madame de ses demandes au titre de la discrimination salariale et du harcèlement moral,

Dit que Madame a été victime d'une inégalité de traitement en raison de son sexe et de harcèlement moral,

Dit que la salariée doit bénéficier du coefficient 800 de mai 2005 à novembre 2009,

Condamne à payer à Madame
-131 079 € bruts de rappel de salaire,
-13 107,07 € de congés payés sur rappel de salaire,
-44 920 € de solde d'indemnité de licenciement,
-21 800 € bruts d'avantage en nature,
-15 000 € de dommages intérêts pour harcèlement moral,

Ordonne à de verser le rappel des indemnités de chômage, calculé en fonction des rappels de salaires alloués, à compter du 28 janvier 2010, dans le délai de deux mois suivant la notification du présent arrêt,

Ordonne la remise des bulletins de paie rectifiés et des avis de paiement des indemnités de chômage rectifiés, en conformité avec le présent arrêt, dans le délai de deux mois suivant la notification du présent arrêt,

Condamne aux dépens et à payer à Madame 2000 € supplémentaires au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Copie certifiée conforme
P/le greffier en chef
le 12/5/16