

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 6

ARRÊT DU 07 Février 2018
(n° , 11 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 14/13927

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 10 Novembre 2014 par le Conseil de prud'hommes - Formation de départage de PARIS RG n° 11/14952

APPELANTE

Madame X

représentée par Me Frédérique CASSEREAU, avocat au barreau de PARIS, toque : P0077
substitué par Me Marie-sophie SCHLUPP, avocat au barreau de PARIS, toque : A0008

INTIMÉES

SA Y

représentée par Me Martine VALOT FOREST, avocat au barreau de PARIS, toque : B0883

DÉFENSEUR DES DROITS

7 Rue Saint Florentin

75409 PARIS CEDEX 08

représentée par Me Nicolas PODOLAK, avocat au barreau de VAL-DE-MARNE, toque : PC 20

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 18 Décembre 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Séverine TECHER, Vice-Présidente Placée, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Mme Marie-Luce GRANDEMANGE, Présidente de chambre
Mme Elisabeth MEHL-JUNGBLUTH, Conseillère
Mme Séverine TECHER, vice-présidente placée

Greffier : Mme Clémence UEHLI, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire
- mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.
- signé par Madame Marie-Luce GRANDEMANGE, Présidente et par Madame Clémence UEHLI, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Mme X, diplômée d'architecture, a été engagée par la SA Y suivant contrat de travail à durée déterminée à compter du 22 février 2002.

La relation de travail s'est poursuivie en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} juin 2003.

Fin 2006, le contrat de travail de Mme X a été suspendu par suite de sa grossesse, ce, jusqu'au mois de septembre 2007.

Une nouvelle suspension de son contrat de travail est intervenue en janvier 2009 par suite d'une seconde grossesse, ce, jusqu'au mois de septembre 2009.

Mme X a été en arrêt de travail pendant les périodes suivantes :

- entre les 24 novembre et 7 décembre 2009,
- au printemps 2011,
- entre les 22 juillet et 7 août 2011,
- puis entre les 29 août et 11 septembre 2011.

Par lettre du 8 septembre 2011, elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

L'entreprise, qui employait habituellement au moins onze salariés lors de la rupture de la relation contractuelle, applique la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

Imputant cette rupture à son employeur, Mme X a saisi, le 18 octobre 2011, le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement rendu le 10 novembre 2014, auquel la cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, a :

- condamné la société Y à payer à Mme X les sommes suivantes :

- * 35 200 euros à titre de rappel de salaires et 3 520 euros au titre des congés payés afférents,
- * 8 200 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 820 euros au titre des congés payés afférents,
- * 7 790 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,
- * 29 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- * 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,
- assorti ces sommes des intérêts au taux légal conformément à l'article 1153 du code civil et ordonné la capitalisation des intérêts échus pour au moins une année entière,
- ordonné à l'employeur le remboursement des indemnités de chômage versées à Mme X dans la limite de six mois d'indemnités,
- ordonné l'exécution provisoire du jugement,
- débouté les parties du surplus des demandes,
- et condamné la société Y aux dépens.

Le 19 décembre 2014, Mme X a interjeté appel du jugement.

Par conclusions déposées le 18 décembre 2017, visées par le greffier et développées oralement, auxquelles il est expressément fait référence, Mme X demande à la cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a retenu l'existence d'une discrimination,
- infirmer le jugement sur le montant de sa rémunération réévaluée, sur le quantum des sommes allouées à titre de rappel de salaires et congés payés afférents, en son rejet de ses

demandes de dommages et intérêts pour discrimination et harcèlement moral, en sa qualification de la rupture et sur le quantum des sommes allouées en indemnisation de la rupture,

- fixer sa rémunération réévaluée à la somme de 6 300 euros bruts,
- dire que sa prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul,
- condamner la société Y à lui payer les sommes suivantes, sous bénéfice des intérêts au taux légal et de leur capitalisation :

- * 151 200 euros à titre de rappel de salaires complémentaire et 15 120 euros au titre des congés payés afférents,

- * 37 200 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination,

- * 37 200 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

- * 37 200 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de prévention du harcèlement moral,

- * 4 284,58 euros à titre d'indemnité de licenciement complémentaire, qui, à l'aune de la demande d'infirmité du jugement sur ce point et des motifs des conclusions visant l'intégralité de la somme revendiquée à titre d'indemnité de licenciement, doit se comprendre comme étant libellée à hauteur de 12 074,58 euros à titre d'indemnité de licenciement,

- * 4 400 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis complémentaire et 440 euros au titre des congés payés afférents, qui, à l'aune de la demande d'infirmité du jugement sur ce point et des motifs des conclusions visant l'intégralité des sommes revendiquées à titre d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, doit se comprendre comme étant libellée à hauteur de 12 600 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 1 260 euros au titre des congés payés afférents,

- * 122 200 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul complémentaires, qui, à l'aune de la demande d'infirmité du jugement sur ce point et des motifs des conclusions visant l'intégralité de la somme revendiquée à titre d'indemnité pour licenciement nul, doit se comprendre comme étant libellée à hauteur de 151 200 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul,

- * 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner la société Y aux dépens.

Par conclusions déposées le 18 décembre 2017, visées par le greffier et développées oralement, auxquelles il est expressément fait référence, la société Y sollicite :

- le rejet des demandes de l'appelante,
- l'infirmité du jugement,
- la requalification de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail en démission,
- la condamnation de Mme X à lui payer les sommes suivantes :
 - * 3 100 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - * 2 500 euros au titre de ses frais irrépétibles,
- et la condamnation de l'appelante aux dépens.

Par observations écrites déposées le 18 décembre 2017, visées par le greffier et développées oralement, auxquelles il est expressément fait référence, le Défenseur des droits, saisi par Mme X le 25 novembre 2011, soutient que la salariée a été victime de faits de discrimination fondée sur son sexe qui ont eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou

offensant et qui doivent faire produire à la prise d'acte de l'intéressée les effets d'un licenciement nul.

MOTIFS

Sur l'exécution du contrat de travail

Sur la discrimination

Mme X fait valoir qu'elle a été victime de faits de discrimination tenant à une stagnation de salaire à l'occasion de ses deux grossesses.

Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, en raison de sa grossesse.

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

En l'espèce, Mme X établit, par la production, notamment, des notifications de l'employeur relatives à ses salaires et primes pendant la relation contractuelle :

- qu'elle a été recrutée le 25 février 2002 moyennant un salaire mensuel brut de base de 1 990 euros,

- que ce salaire a évolué comme suit :

- * 2 200 euros à compter du 1^{er} juin 2002,
- * 2 370 euros à compter du 1^{er} décembre 2002,
- * 2 700 euros à compter du 1^{er} juin 2004,
- * 2 900 euros à compter du 1^{er} octobre 2005,
- * 2 919,84 euros à compter du 1^{er} février 2007,
- * 3 100 euros à compter du 1^{er} février 2008,

- et qu'elle a perçu des primes exceptionnelles comme suit :

- * 750 euros en janvier 2004,
- * 500 euros en février 2005,
- * 500 euros en février 2006.

Comme le fait observer l'appelante, l'absence de prime et d'augmentations salariales a coïncidé avec ses deux grossesses.

Mme X verse, en outre, au débat les attestations de trois anciennes salariées de la société Y qui font état d'une stagnation dans les mêmes conditions :

- Mme Z architecte d'intérieur entre 2001 et 2007, expose ainsi, notamment, qu'elle n'a perçu aucune prime ni aucune augmentation après l'annonce de sa grossesse, dont la cour comprend qu'elle s'est déroulée entre 2006 et 2007, et qu'elle n'a pas retrouvé les projets qui étaient sous sa responsabilité avant cette grossesse et s'est vu confier des dossiers par défaut,

- Mme A , architecte entre 2007 et 2010, indique, notamment, qu'elle a travaillé pendant sa grossesse dans des conditions difficiles pendant sa grossesse en 2009, qu'elle a perdu en responsabilités et en autonomie après sa reprise en mars 2010 et qu'elle a été affectée, à cette date, dans un bureau dans lequel se trouvaient quatre des cinq jeunes mères de l'agence,

- Mme B dessinatrice entre 2003 et 2010, déclare qu'elle a perdu en

responsabilités et en autonomie après sa seconde grossesse, dont la cour comprend qu'elle s'est déroulée entre 2008 et 2009.

Mme X établit, au travers de ces éléments, l'existence matérielle de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination salariale à son encontre.

La société Y fait valoir que l'appelante a bénéficié d'une évolution salariale d'environ 60 % pendant la relation contractuelle, ce qui n'empêche pas et n'explique pas, toutefois, la coïncidence constatée précédemment entre les stagnations salariales et l'état de grossesse de l'intéressée.

L'intimée critique, en outre, le témoignage de Mmes Z, A et B, mais ne s'appuie, en cela, que sur la lettre de démission de Mme Madinier qui a remercié son employeur pour la qualité des projets et du climat de travail, ces remerciements n'étant nullement incompatibles avec les déclarations de l'intéressée, ainsi que sur le témoignage d'une salariée ayant travaillé avec Mme Z qui ne comprend pas les déclarations de celle-ci sur sa perte de responsabilités et d'autonomie, sans contester, parallèlement, pièces objectives à l'appui, la stagnation salariale de cette dernière après l'annonce de sa grossesse, ce qui n'est pas suffisant pour mettre en cause lesdites attestations.

Elle conteste, par ailleurs, la pertinence du panel de salariés auxquels Mme X se compare, alors que cet élément n'a pas été retenu par la cour pour considérer que l'intéressée établissait l'existence matérielle de faits précis et concordants laissant supposer, pris dans leur ensemble, l'existence d'une discrimination à son encontre.

La circonstance selon laquelle Mme X percevait, en 2011, un salaire proche du salaire moyen pour les compétences qui étaient les siennes n'est pas de nature à expliquer les stagnations constatées à des périodes pendant lesquelles la salariée était en état de grossesse d'autant plus que les données communiquées par l'intimée font ressortir, sur ces périodes :

- que, en 2006, un salarié sur deux partis en congé maternité ou paternité a été augmenté et, en 2007, quatre salariés sur cinq partis en congé maternité ou paternité ont été augmentés,

- que, en 2009, sur les 115 salariés de l'entreprise, 56 ont été augmentés, ce qui n'a pas inclus les six salariées parties en congé maternité,

- et qu'entre 2006 et 2011, l'entreprise a pratiqué de manière constante des augmentations de salaires importantes (50 % en 2006, 75 % en 2007, 57 % en 2008, 48 % en 2009, 38 % en 2010 et 47 % en 2011),

ce dont il se déduit que, pendant les années correspondant à ses grossesses, alors que des augmentations régulières ont été pratiquées, ce, en dépit de la crise économique de 2008, l'appelante a systématiquement fait partie des salariés à ne pas être augmentés, étant observé que, durant l'année de sa première grossesse, elle a été la seule salariée en congé maternité à ne pas être augmentée, ce qui rend ainsi sans pertinence l'argument de l'employeur selon lequel son absence par suite de sa première grossesse peut expliquer la stagnation salariale dont elle a fait l'objet.

Enfin, l'intimée invoque une absence de progression professionnelle de Mme X qu'elle justifie par la production de témoignages de salariés et tiers ayant travaillé avec cette dernière sur divers projets, entre 2005 et 2011, et qui font état des difficultés constatées dans l'exercice de ses fonctions, qui, cependant, ne sont pas suffisamment établies par les pièces produites et qui, en l'absence de remontrances dûment adressées à l'intéressée à cet égard, ne peuvent expliquer la stagnation salariale litigieuse.

La cour ajoute que les autres témoignages produits par l'intimée, provenant de salariées déclarant qu'elles n'ont jamais fait l'objet de discrimination au sein de l'entreprise, du fait de leur sexe, de leur situation familiale ou de leur grossesse, ne signifient pas que Mme X n'a pas, elle, été victime de discrimination.

La société X échoue, au regard de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation de la cour, à démontrer que la stagnation salariale dont Mme X a fait l'objet était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La discrimination invoquée est donc établie.

Compte tenu des circonstances de la discrimination subie, de sa durée et des conséquences dommageables qu'elle a eues pour Mme X sur le plan moral, le préjudice en résultant pour elle doit être réparé par l'allocation de la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Le conseil de prud'hommes n'ayant pas été saisi d'une demande d'indemnisation de la discrimination ainsi retenue, il n'y a lieu ni à confirmation ni à infirmation sur ce point.

Mme X sollicite, en sus, un rappel de salaires entre le 1^{er} septembre 2006 et le 8 septembre 2011 sur la base de la rémunération qu'elle aurait perçue si elle n'avait pas fait l'objet d'une discrimination.

Aucune violation du principe "*à travail égal, salaire égal*" n'ayant été invoquée, l'appelante ne peut revendiquer une évaluation de ce rappel de salaires sur la base de la rémunération la plus élevée.

Au vu des pièces produites et des observations qui précèdent, d'une part, sur les augmentations régulières dont elle a bénéficié jusqu'à la période de sa première grossesse, d'autre part, sur la pratique d'augmentations constantes au sein de l'entreprise entre 2006 et 2011, la cour retient que Mme X a droit à un rappel de salaires sur la base des augmentations suivantes :

- 295 euros par mois, augmentation moyenne du salaire des salariés augmentés, exerçant la fonction d'architecte sur laquelle elle a été elle-même recrutée, comme cela résulte de sa lettre d'embauche et de ses bulletins de paie, pour l'année 2006, ce qui représente un rappel de salaires d'un montant de 1 180 euros pour cet exercice,

- 173,57 euros par mois, augmentation moyenne du salaire des salariés augmentés, exerçant la fonction d'architecte, pour l'année 2007, ce qui représente un rappel de salaires d'un montant de 2 082,84 euros pour cet exercice, l'augmentation qui lui a été appliquée à compter du 1^{er} février 2007 n'étant pas prise en compte dès lors qu'elle a eu pour vocation de compenser une augmentation de cotisations sociales,

- 281,22 euros par mois, augmentation moyenne du salaire des salariés augmentés, exerçant la fonction d'architecte, pour l'année 2008, ce qui représente un rappel de salaires d'un montant de 1 392,88 euros pour cet exercice, déduction faite de l'augmentation qui lui a été appliquée à compter du 1^{er} février 2008,

- 224,44 euros par mois, augmentation moyenne du salaire des salariés augmentés, exerçant la fonction d'architecte, pour l'année 2009, ce qui représente un rappel de salaires d'un montant de 2 693,28 euros pour cet exercice,

- 360,61 euros par mois, augmentation moyenne du salaire des salariés augmentés, exerçant la fonction d'architecte, pour l'année 2010, ce qui représente un rappel de salaires d'un montant de 4 327,32 euros pour cet exercice,

- 275,19 euros par mois, augmentation moyenne du salaire des salariés augmentés, exerçant la fonction d'architecte, pour l'année 2011, ce qui représente un rappel de salaires d'un montant de 2 274,90 euros pour cet exercice,

soit une somme totale de 13 951,22 euros, outre incidence des congés payés afférents pour la somme de 1 395,12 euros, le tout avec intérêts au taux légal à compter du 28 octobre 2011, date de réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes.

Le jugement entrepris est infirmé sur le quantum des sommes octroyées de ces chefs.

Sur le harcèlement moral

Mme X soutient avoir été victime de faits de harcèlement moral qui ont

consisté en une mise à l'écart qui s'est manifestée dès sa reprise du travail en 2007.

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné présente des faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, Mme X verse au débat, au soutien de ses prétentions, outre les pièces médicales confirmant les périodes de suspension de son contrat de travail en 2009, puis en 2011, les attestations délivrées par Mmes Z, A et B qui déclarent :

- la première, que Mme X a vécu la même expérience qu'elle à son retour de congé maternité en 2007, soit "*aucune responsabilité confiée, alors que celle-ci était auparavant autonome dans l'agence et gèrait seule de nombreux projets*",

- la deuxième, qu'entre juillet 2008 et janvier 2009, elle a constaté que Mme X n'avait pas d'échéances, pas de rendez-vous, pas de nouveaux projets, que les quelques échanges téléphoniques qu'elle recevait provenaient d'anciens clients avec lesquels elle avait travaillé avant ses deux grossesses et qu'elle utilisait un matériel informatique obsolète pour lequel ses réclamations sont restées vaines,

- la troisième, qu'elle a intégré une nouvelle équipe avec Mme X en septembre 2009 et que cette dernière s'est vu confier des tâches d'exécution simple.

Mme X établit, au regard des éléments ainsi recueillis, l'existence matérielle d'une perte de responsabilités et d'autonomie à l'occasion de ses deux reprises de travail après grossesse qui s'est ainsi répétée dans le temps et laisse supposer, à l'aune de la dégradation de l'état de santé de l'intéressée, l'existence d'un harcèlement moral à son encontre

La cour précise, à toutes fins, qu'elle ne retient pas les autres faits de mise à l'écart allégués :

- l'obsolescence du matériel informatique attribué à Mme X est évoquée par Mme A mais n'est corroborée par aucune pièce objective, notamment les réclamations mentionnées, et est contredite par une lettre du responsable informatique de la société, qui explique que le matériel utilisé par la salariée était neuf lors de sa livraison en janvier 2008, soit quelques mois avant les faits décrits par le témoin,

- l'isolement géographique de Mme X au sein de l'entreprise ne ressort pas clairement du témoignage de Mme A : et n'est corroboré par aucune pièce objective,

- les reproches infondés de M. C, l'absence de Mme X dans les destinataires des comptes-rendus de réunion et la modification de ses travaux sans avis préalable ne sont étayés par aucune pièce objective, les plans rectifiés produits n'étant en eux-mêmes pas probants sur ce dernier point, notamment en l'absence d'écrits les accompagnant.

Sur les faits établis, soit la perte de responsabilités et d'autonomie de Mme X à l'occasion de ses deux reprises de travail après grossesse, la société Y fait valoir que Mme X a changé d'équipe à plusieurs reprises, soit en raison de ses insuffisances professionnelles, soit sur sa demande.

S'il résulte des attestations qu'elle communique que Mme X a été impliquée, en 2006, dans un projet qui n'a pas été fructueux pour la société, il n'est pas démontré, d'une part, que la salariée était la seule responsable des difficultés rencontrées alors qu'il était considéré, parallèlement, que, du fait de son positionnement, elle n'était pas en mesure

de se charger du projet en l'absence de sa responsable, d'autre part, que des remontrances ont été adressées à l'intéressée sur ce point.

Cet événement ne peut donc expliquer objectivement le changement d'équipe qui en est résulté, ni, *a fortiori*, la perte de responsabilités et d'autonomie qui est dénoncée et qui a été constatée par Mmes Z et A.

La société Y démontre que M. D., responsable de Mme X lors de sa reprise de travail après sa seconde grossesse, qui a constaté, dès son arrivée, l'insatisfaction de l'intéressée d'intégrer son équipe, a confié à cette dernière des responsabilités sur les trois projets dont il avait la charge.

Néanmoins, elle ne permet pas à la cour de mesurer le degré des responsabilités ainsi confiées ni l'autonomie dont disposait la salariée faute de produire des éléments de comparaison, notamment avec les projets qui ont été confiés à l'intéressée avant 2006, le témoignage de Mme E qui a travaillé avec Mme X sur un projet commun et qui considère que ni l'une ni l'autre n'avait des tâches subalternes à réaliser, n'étant pas suffisamment précis.

La cour constate, au surplus, que Mme F dernière responsable de Mme X a admis qu'elle avait pu confier à cette dernière des tâches peu intéressantes, en précisant que cela n'était pas intentionnel.

Par ailleurs, les insuffisances alléguées par M. D., qui n'ont donné lieu à aucun rappel à l'ordre dûment démontré, reposent, outre son témoignage, sur les courriels de ce dernier, qui font ressortir, tout au plus, des relances ponctuelles et des tensions qui éclairent, au demeurant, la demande de Mme X de changer une nouvelle fois d'équipe, sans qu'il soit établi que ces tensions lui étaient exclusivement imputables.

Ces circonstances ne peuvent donc expliquer la perte de responsabilités et d'autonomie qui est dénoncée et qui a été constatée par Mme B.

La cour ajoute que les témoignages de salariées affirmant avoir bénéficié de conditions de travail satisfaisantes ne signifient pas que Mme X n'a pas, elle, souffert de ses conditions de travail.

Au vu des éléments et explications ainsi fournis, la société Y échoue à démontrer que les faits dénoncés par Mme X sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le harcèlement moral est donc établi.

Compte tenu des circonstances du harcèlement subi, de sa durée et des conséquences dommageables qu'elle a eues pour Mme X sur le plan moral, le préjudice en résultant pour elle doit être réparé par l'allocation de la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Le jugement déféré est donc infirmé en son rejet sur ce chef de demande.

Sur le manquement à l'obligation de sécurité de résultat

Mme X réclame une indemnisation pour le préjudice subi par suite du manquement de l'employeur à son obligation de prévenir le harcèlement moral dont elle a été victime.

L'article L. 4121-1 du code du travail dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° des actions d'information et de formation ;
- 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

En l'espèce, il résulte des développements qui précèdent que la société Y n'a pas satisfait à son obligation de sécurité de résultat.

Pour autant, Mme X ne fait la démonstration d'aucun préjudice distinct de celui d'ores et déjà réparé au titre du harcèlement moral subi.

Elle est donc déboutée de sa demande, nouvelle en cause d'appel, d'indemnisation au titre du manquement susvisé.

Sur la rupture du contrat de travail

Mme X considère que les faits de discrimination et de harcèlement moral dont elle a été victime justifient la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et la requalification de sa prise d'acte en un licenciement nul.

En cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou d'un licenciement nul le cas échéant, si les faits invoqués empêchaient la poursuite du contrat de travail, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission.

En l'espèce, au vu des développements qui précèdent sur les faits de discrimination et de harcèlement moral dont l'appelante a été victime entre 2007 et 2011, qui empêchent toute poursuite du contrat de travail, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail doit être requalifiée en licenciement nul.

C'est donc à tort que les premiers juges ont requalifié la prise d'acte de Mme X en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnisation de la rupture

Le salarié victime d'un licenciement nul qui ne demande pas sa réintégration a droit, quelles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise, aux indemnités de rupture de licenciement et de préavis, ainsi qu'à une indemnité au moins égale à six mois de salaire au titre du caractère illicite du licenciement.

Compte tenu des augmentations allouées à Mme X, la cour fixe le salaire mensuel brut de base de l'intéressée à la somme de 4 510,03 euros pour calculer les indemnités susvisées.

En application de l'article L. 1234-1 du code du travail, le préavis est égal à deux mois lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave et que le salarié justifie d'une ancienneté de services continus chez le même employeur d'au moins deux ans.

Selon l'article L. 1234-5 du même code, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, ou si l'inexécution résulte du commun accord des parties, à une indemnité compensatrice.

En l'espèce, la rupture du contrat de travail ayant été prononcée par suite de manquements de l'employeur, il est dû à Mme X qui n'a pu effectuer aucun préavis du seul fait de ce dernier, une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents.

Compte tenu du salaire mensuel brut susvisé et de l'ancienneté de Mme X, soit 9 ans 6 mois et 15 jours, il est justifié d'allouer à cette dernière les sommes de 9 020,06 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 902 euros au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 28 octobre 2011.

La demande reconventionnelle au titre du préavis est rejetée et le jugement entrepris infirmé sur les quantum octroyés de ces chefs.

L'article L. 1234-9 du code du travail prévoit que le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait avant la rupture du contrat de travail.

Selon l'article R. 1234-2 du même code, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux

quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

En application de ces textes, et au vu, d'une part, du salaire mensuel brut susvisé, d'autre part, de l'ancienneté de Mme X préavis compris, la cour alloue à cette dernière la somme de 8 756,97 euros à titre d'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter du 28 octobre 2011.

Le jugement de première instance est donc infirmé sur le quantum octroyé de ce chef.

Par ailleurs, compte tenu de l'ancienneté de Mme X de son âge lors de la rupture, soit 36 ans, du salaire brut qu'elle aurait dû percevoir sur ses six derniers mois de travail, soit 27 060,18 euros, des circonstances de la rupture et des conséquences qu'elle a eues à son égard, étant relevé qu'elle a recouvré un emploi immédiatement, les premiers juges ont fait, en allouant la somme de 29 000 euros, avec intérêts au taux légal à compter du jugement, une exacte appréciation du préjudice à réparer, l'indemnité étant, cependant, octroyée pour licenciement nul et non pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les autres demandes

La cour ordonne la capitalisation des intérêts échus pour au moins une année entière, conformément à l'article 1343-2 nouveau du code civil.

La société Y succombant principalement à l'instance, il est justifié de la condamner aux dépens d'appel et à payer à Mme X, en cause d'appel, la somme de 1 000 euros au titre des frais irrépétibles dont il serait inéquitable de lui laisser la charge.

La demande qu'elle a présentée de ce dernier chef est, en conséquence, rejetée.

PAR CES MOTIFS :

La cour,

Infirmé le jugement déféré sauf en ses condamnations au titre des frais irrépétibles et des dépens ;

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés,

Dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement nul ;

Condamne la SA Y à payer à Mme X les sommes suivantes :

- 13 951,22 euros bruts à titre de rappel de salaires par suite de discrimination et 1 395,12 euros bruts au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 28 octobre 2011,
- 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,
- 9 020,06 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 902 euros bruts au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 28 octobre 2011,
- 8 756,97 euros bruts à titre d'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter du 28 octobre 2011,
- 29 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul, avec intérêts au taux légal à compter du jugement ;

Ordonne la capitalisation des intérêts échus pour au moins une année entière ;

Ajoutant,

Condamne la SA Y à payer à Mme X la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination salariale ;

Déboute Mme X de sa demande d'indemnisation pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention du harcèlement moral ;

Condamne la SA γ à payer à Mme \times la somme de
1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
Condamne la SA γ aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT