

COUR D'APPEL D'ORLÉANS

CHAMBRE SOCIALE

Prud'Hommes

EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE
DE LA COUR D'APPEL D'ORLÉANS

ARRÊT du : 16 NOVEMBRE 2006

N° : 696106

N° RG : 05/01329

DÉCISION DE PREMIÈRE INSTANCE : CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE TOURS en date du 16 Mars 2005

Section : ACTIVITÉS DIVERSES

ENTRE

APPELANTE :

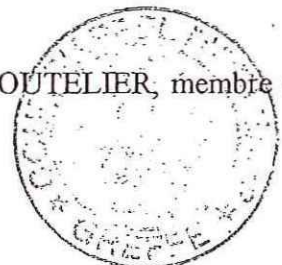

représentée par Me Olivier KHATCHIKIAN, avocat au barreau de PARIS, et M.
Jean-Marc HERVE (D.R.H.)

ET

INTIMÉE :

Madame 

comparant en personne, assistée de Me LESIMPLE COUTELIER, membre du
CABINET AREIA, avocat au barreau de TOURS



PARTIE INTERVENANTE :

H.A.L.D.E.

A l'attention de Mme
11 rue Saint Georges
75009 PARIS

Z

représentée par Me ROUICHI, membre de la SELARL DUPLANTIER JEVTIC
MALLET-GIRY ROUICHI, avocat au barreau d'ORLEANS, et Mme

Z

Après débats et audition des parties à l'audience publique du 12 Octobre 2006

LA COUR COMPOSÉE DE :

Monsieur Daniel VELLY, Président de Chambre
Monsieur Pierre LEBRUN, Conseiller
Mme Catherine PAFFENHOFF, Conseiller

Assistés lors des débats de Mme Ghislaine GAUCHER, Greffier,

Puis ces mêmes magistrats en ont délibéré dans la même formation et à l'audience
publique du 16 Novembre 2006,

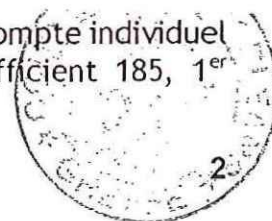
Monsieur Daniel VELLY, Président de Chambre

Assisté de Madame Ghislaine GAUCHER, Greffier,

A rendu l'arrêt dont la teneur suit :

RÉSUMÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Madame Y est entrée comme employée de
bureau, le 4 décembre 1978
puis le 3 mars 1980, elle est devenue technicienne du compte individuel
au service "annulations-versements", dotée du coefficient 185, 1^{er}



degré.

Le 1^{er} janvier 1993 est entré en vigueur un nouveau système de classification des emplois issu du protocole d'accord conclu le 14 mai 1992 entre l'Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale et les organisations syndicales nationales.

Ce nouveau système prévoyait que les emplois exercés par les personnels des Organismes du Régime Général de Sécurité Sociale et de leurs établissements étaient classés sur 12 niveaux de qualification.

A chacun de ces niveaux de qualification était attaché un système de développement sur plusieurs degrés, permettant, par la validation des compétences d'offrir des perspectives de carrière.

Le 1^{er} décembre 1993, ses compétences validées, Madame se voyait attribuer le 1^{er} degré du niveau III en application du nouveau système de classification.

Le 1^{er} septembre 1997, elle devenait Technicienne de coordination et compte individuel au sein du même service.

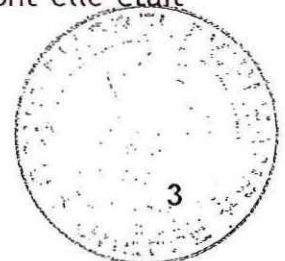
Le 20 juillet 1998, elle obtenait son passage au deuxième degré du niveau III avec la mention suivante " a traité les dossiers Lettres Ministérielles du 06.06.1953 et Décrets 83208 + convention Franco-Ivoirienne, compte tenu de sa connaissance du Maghreb, elle maîtrise bien les problèmes rencontrés lors de l'identification des assurés".

La même année, les relations avec sa hiérarchie ont commencé à se tendre et à devenir extrêmement conflictuelles tant et si bien que depuis, Madame , stagne au deuxième degré et n'avance plus qu'à l'ancienneté.

Depuis cette date, Madame voit ses collègues obtenir les uns après les autres leur 3^{ème} degré, alors même qu'elles comptent moins d'ancienneté qu'elle dans le service et qu'elles ont exercé moins d'activités différentes qu'elle.

Au surplus, certaines d'entre elles ayant obtenu leur troisième degré ont été formées par Madame

Le 15 mars 2003, ne comprenant pas pourquoi son avancement était bloqué, Madame a alerté par courrier le Directeur de la à PARIS sur la discrimination dont elle était victime.



Le 10 avril 2003, son cas était évoqué lors d'une réunion avec les délégués du personnel. A cette occasion, la X a refusé de fournir une quelconque justification à cette disparité de traitement.

Le 15 juillet 2003, devant l'absence de réponse de sa hiérarchie, Madame Y s'est enquis une nouvelle fois auprès de son employeur, sur les raisons justifiant l'arrêt de son évolution professionnelle. Elle n'a, cependant, pas reçu de réponse.

Dans le même temps, victime de tracasseries incessantes relatives à la pose de ses congés annuels ou à des incidents informatiques, Madame Y voyait son état de santé se détériorer, au point que le 30 juillet 2003, son médecin traitant, lui a prescrit un arrêt de travail pour la période du 31 juillet au 17 août 2003.

A son retour, le 18 août 2003, elle a signé, à la demande de son supérieur, Monsieur T, une demande de congé qui couvrait la période prise. Elle a donc perçu 101,34 € d'indemnité journalières, mais en novembre suivant, cette somme a été retenue sur son salaire.

C'est dans ces conditions que Madame Y a saisi d'une action, le 13 novembre 2003, le Conseil de prud'hommes de TOURS contre la X de PARIS pour la voir condamner à lui verser :

- 6.167,28 € de dommages et intérêts pour préjudice financier
- 15.000 € de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 1.500 € de dommages et intérêts pour préjudice moral
- 1.500 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile
- 101,34 € au titre d'un remboursement d'une retenue sur salaire.

La X a conclu au rejet des demandes de la salariée.

Par jugement de départage, le Conseil de prud'hommes de TOURS, section activités diverses a, le 16 mars 2005,

- débouté Madame Y de ses demandes de dommages et intérêts pour préjudice financier et moral, et au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile

- condamné la X à lui payer 101,34 € au titre du remboursement d'indu

- condamné Madame Y aux dépens de l'instance.



Le 21 avril 2005, la **X** a interjeté appel de cette décision.

DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

1./ ceux de la **X**, employeur appelant

elle sollicite :

- l'infirmité du jugement pour le remboursement de la somme de 101,34 €
 - mais la confirmation du jugement pour le surplus
 - le constat que Madame **Y** ne présente aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ou d'agissement de harcèlement moral à son encontre
 - et que l'absence de décision le mettant en situation de validation pour le 3^{ème} degré est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et à tout harcèlement.
- en conséquence, le débouté de toutes les demandes de Madame **Y** et sa condamnation aux dépens.

Au vu des articles L 122-45 al4 et L 122-52 du code du travail, elle souligne qu'il n'existe aucune présentation sérieuse d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ou de harcèlement.

Pour elle, le changement de secteur de Madame **Y** n'est pas un élément de fait prévu par ces articles, alors qu'il avait existé un antagonisme latent entre elle et une autre salariée. Quatre personnes ont été concernées au total, ce qui n'entraînait aucune conséquence sur le développement professionnel.

Dans cet esprit, il est fait grief à la plaignante de ne pas accepter l'autorité de l'encadrement et de n'avoir pas tenu compte des multiples observations qui lui avaient été faites. Elle est vécue par les autres comme une collègue " en état de perpétuelle persécutée".

Les remarques et l'arrêt de travail pour congés ne sont pas, non plus, à ranger dans les "éléments de fait". La **X** n'a fait qu'appliquer les principes fixés de longue date pour la prise des congés et des congés maladie.

Elle soutient que l'absence de décision pour la validation du 3^{ème} degré est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et à tout harcèlement. A cet égard, elle rappelle les grands principes et insiste sur le libre choix de la hiérarchie directe de ne pas la mettre, pour le moment, en situation de validation pour le



3^{ème} degré.

Elle remarque que c'est au terme d'une période quinquennale qu'il convient d'apprécier si le salarié considéré a bien été mis en situation de validation. Madame Y a obtenu le 1^{er} degré dès la 2^{ème} année de la 1^{ère} période quinquennale, en 1994, et le 2^{ème} degré en 1998, dès la 1^{ère} année de la 2^{ème} période quinquennale.

En novembre 2004, un nouveau protocole d'accord est entré en vigueur modifiant les règles du développement professionnel, les périodes quinquennales étant supprimées.

Elle dénie toute valeur au soutien à d'autres agents pour une validation, dès lors que l'ensemble des agents apportent cette assistance d'opportunité et de proximité et aux "avancées" avec les dossiers des reversements militaires, qui ont été gérés par le responsable des services des annulations et deux cadres qui se sont investis pour faire avancer les procédures.

Madame Y fait partie de 64,5 % de techniciens coordination ayant acquis deux degrés seulement au 10 décembre 2003 et de 69 % des techniciens entrés en 1978 ayant à ce jour deux degrés. Elle propose aussi d'autres études comparatives tout aussi édifiantes.

Elle estime irrecevable la demande relative au degré, car elle se heurte aux principes du protocole du 15 mai 1992 : le diagnostic sur les compétences, ne relève que de l'appréciation du cadre hiérarchique et l'attribution du degré ne peut être automatique ou intervenir en l'absence de procédure de mise en validation.

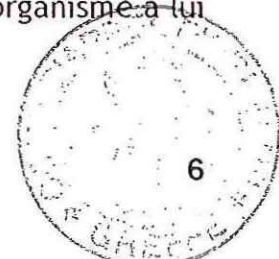
Elle expose, par ailleurs, les raisons qui militent pour réformer la position du Conseil de prud'hommes sur le remboursement de la somme de 101,34 €.

Enfin, sur plus de 5 pages de conclusions, elle contrecarre les positions que la H.A.L.D.E. a prises au soutien de Madame Y. La Cour, au besoin, entend s'y reporter.

2./ ceux de Madame Y, salariée

Elle forme un appel incident pour voir bien fondées ses demandes,

- confirmer la condamnation de la X à lui payer 101,34 € au titre du remboursement indu
- infirmer pour le surplus et condamner cet organisme à lui reconnaître le degré 3 à compter de 1998



- et à lui régler :

- 5.291,84€ de rappel de salaire depuis 1998 pour préjudice de carrière
- 15.000 € de dommages et intérêts pour préjudice moral pour la discrimination
- 900 € de dommages et intérêts attaché au préjudice lié au refus vexatoire de prise de congés payés
- 15.000 € au titre du harcèlement moral
- 2.000 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Elle fait valoir que la disparité de traitement doit être fondée sur des éléments objectifs et qu'il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence de discrimination.

Elle considère une différence d'avancement entre elle-même et ses collègues placées dans la même situation qu'elle : en décembre 2004, plus d'un salarié sur deux du service des annulations reversements bénéficiait du 3^{ème} degré.

Elle insinue que dans ses présentations, la **X** ne propose pas d'éléments objectifs matériellement vérifiables expliquant ses décisions.

Elle entend démontrer qu'elle savait transmettre ses connaissances et apporter un soutien technique à d'autres collègues en cas de situations complexes alors qu'en 25 ans de carrière, elle a exercé toutes les tâches et activités spécifiques de la Caisse.

Elle stigmatise l'absence d'éléments matériellement vérifiables à l'origine des choix d'avancement et met en valeur ses connaissances des langues arabe et kabyle qui rendaient service à la **X**.

Elle conteste, par ailleurs, les faits qui lui sont reprochés qui n'ont aucun rapport avec les compétences requises pour l'obtention du degré, qui ne sont ni objectifs, ni matériellement vérifiables. Elle même n'a jamais pu se faire communiquer des éléments objectifs.

Elle détaille, enfin, les éléments de son préjudice.

3./ ceux de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité

Elle conclut à un donné acte de ce qu'elle considère :



- Y
- que le refus de la X de mise en validation de Madame est discriminatoire
 - et que celle-ci est victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de la part de son employeur, la X

Madame Y, a, en effet, par courrier du 9 janvier 2006, sollicité l'intervention de cette Haute Autorité, en application de l'article 13 de la loi 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Elle s'insurge, de manière liminaire, sur l'attitude réfractaire de la Caisse face à ses légitimes demandes de communication de pièces pour accomplir sa mission.

Elle relève que la salariée figure parmi les plus anciens à ne pas avoir obtenu le 3^{ème} degré,

S que celle-ci a fait bénéficier de ses connaissances, Madame arrivée dans le service en 1997, et qui a obtenu le 3^{ème} degré en 2003

- et qu'elle possédait les deux compétences exigées pour les obtentions du 3^{ème} degré

- le transfert de compétences à des collègues de même niveau
- l'élaboration de supports écrits destinés au service, liés à ses connaissances des langues arabe et kabyle.

Aucune évaluation professionnelle ne met en cause ses compétences.

Le choix de l'employeur ne peut être arbitraire et doit reposer sur des critères objectifs et vérifiables, comme défini au protocole d'accord du 14 mai 1992.

Pour la H.A.L.D.E., aucun élément corroborant le défaut de connaissance et de savoir faite n'a été transmis par la X pour justifier de manière objective le choix de ne pas la placer en phase de validation. Elle n'a relevé, au passage, aucun nom de famille à consonnance maghrébine autre que celui de Madame Y

Elle estime que l'employeur n'a pas produit les éléments objectifs étrangers à toute discrimination pouvant justifier la différence de traitement et conclut au constat d'une discrimination manifeste.

Sur le harcèlement moral concernant les tracasseries administratives pour la pose de ses congés et les conditions dans lesquelles son stage d'adaptation s'est déroulé, elle relève les différences de traitement imposées et expose que les raisons de la



prolongation du stage ainsi que les mesures de surveillance n'apparaissent donc pas pertinentes et apparaissent même vexatoires, alors qu'elle est une des plus anciennes salariées du service.

En conclusion, elle estime que Madame **Y** a fait l'objet d'un harcèlement moral à caractère discriminatoire.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La notification du jugement du Conseil de prud'hommes de TOURS est intervenue le 22 mars 2005. Aussi l'appel unique de la **X**, régularisé tout à fait à la fin du délai d'appel légal d'un mois, le 21 avril 2005 est-il recevable en la forme, comme l'appel incident de Madame **Y**, sur le fondement de l'article 550 du nouveau Code de procédure civile.

Pour des raisons pédagogiques et en raison des dimensions qu'a prises ce dossier, la Cour tient à rappeler qu'elle ne saurait statuer sur une situation virtuelle, où de grands principes auraient été bafoués, mais seulement sur les moyens et pièces fournis aux débats qui fondent seuls la charpente de la décision qui suit.

1./ sur la discrimination alléguée

L'article L 122-45 du code du travail, après avoir réaffirmé le principe de l'interdiction de la discrimination professionnelle, dispose "qu'en cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné... présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination".

Le protocole d'accord relatif à la classification des emplois des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements, en date du 14 mai 1992, rappelle, en son article 4 "système de carrière" qu'il se compose du développement professionnel, de l'avancement conventionnel et du parcours professionnel.

"Le développement professionnel permet, par la validation des compétences professionnelles personnelles, d'organiser une gestion dynamique des carrières- à l'intérieur de chaque niveau de qualification - sur chaque coefficient de carrière, est créé un certain nombre de degrés, à acquérir l'un après l'autre, correspondant à un nombre de points qui n'affecte pas le coefficient de carrière".



L'article 4.1.2. du protocole définit les conditions d'acquisition des degrés : "la méthode de validation des compétences procède essentiellement de l'observation du savoir faire opérationnel du salarié, ce qui implique nécessairement le rôle de la hiérarchie directe". Le guide d'application de l'accord souligne que "l'encadrement doit proposer à la direction ceux des agents qui paraissent, du fait des conditions d'exercice de leur activité professionnelle, pouvoir être mis en phase de validation et fait des propositions à la direction".

L'avancement et l'adoption des différents degrés se font à l'issue d'une période appelée "mise en validation" au cours de laquelle le salarié doit faire preuve des compétences acquises pour accéder au degré supérieur.

Pour éviter de bloquer indéfiniment le développement de carrière d'un agent, la hiérarchie a l'obligation de déclencher le processus de validation au plus tard la 5^{ème} puis la 10^{ème} et la 15^{ème} année. Ainsi, la ~~X~~ avait elle l'obligation de déclencher au plus tard le processus de mise en validation de Madame ~~Y~~ à l'issue de la troisième période de 5 ans, soit en 2007, mais elle pouvait le faire également bien avant cette date, dès 1999, en fait.

Ce système s'est mis en place le 1er janvier 1993 et cette salariée dont l'ancienneté remonte au 4 décembre 1978, a accédé,
- au 1^{er} degré : le 1^{er} décembre 1993
- au 2^{ème} degré : le 20 juillet 1998, eu égard tout particulièrement aux langues qu'elles connaissaient, l'arabe et le kabyle qui facilitaient les échanges avec les prestataires originaires du Maghreb, et des transmissions de ses connaissances à un e collègue.

Le degré, auquel aspire Madame ~~Y~~ est défini comme : "salarié ayant la capacité validée à transmettre ses connaissances et savoir faire à des salariés de son niveau".

De manière plus concrète :

- au point de vue de la technicité : il doit apporter un soutien technique à d'autres collègues en cas de situations complexes : indiquer les modes opératoires à utiliser ainsi que les instructions à appliquer, en se référant à la documentation et autres instructions en vigueur dans le service, et partager son expérience professionnelle et sa maîtrise de l'activité exercée. critères de validation : observation par l'encadrement de faits significatifs montrant la transmission effective des compétences.

- au point de vue de la communication : savoir transmettre ses connaissances (savoir expliciter une nouvelle procédure, une note de service ou un dossier complexe, assurer le tutorat d'un nouvel



arrivant et / ou aider à la mise en pratique après un stage de formation dans le cadre d'une délégation reçue de son encadrement).

Présenter son activité en tenant compte de son auditoire (présenter les traitements liés à l'activité du secteur, expliquer les circuits dans lesquels s'intègrent les fonctions exercées, décrire les modes opératoires et l'organisation du secteur). Critères de validation : constat par l'encadrement de la qualité de la prestation du technicien et de la compréhension de l'auditoire, rapport motivé de l'encadrement tenant compte des conditions d'exercice de la délégation et des résultats obtenus en terme de savoir et de savoir faire transmis...

Face à ces obligations pour prétendre par avance au degré 3, Madame Y produit aux débats :

- le bilan de l'entretien annuel 2003 : "se préparer à transmettre ses connaissances et son savoir faite en gérant sérieusement les incidents informatiques et les communications téléphoniques, et en améliorant ses facultés d'adaptation en cas de changement de secteur de rythme de l'activité..."

- une attestation de Madame S, non datée : "Madame Y a assuré une formation pour les dossiers des ressortissants d'Afrique du Nord, qui m'a apporté une validation de mon 2^{ème} degré en 2001.. Elle ne refuse pas d'apporter sa contribution de faite partager et de transmettre ses connaissances personnelles".

- deux autres de Madame U qui assure que "Madame Y est toujours prête à faire partager et transmettre ses connaissances personnelles acquises depuis 23 ans. J'ai assisté à l'aide apportée à S ..".

- une attestation de Madame V qui n'a eu aucun problème particulier ou autre avec Madame Y

- des observations sur le comportement de Madame Y Monsieur R directeur des assurés de l'étranger, du 17 février 2004 : "depuis des années, Madame .. Y adopte un comportement qui rend ses relations très difficiles avec les différents cadres responsables de son travail. Elle n'accepte pas l'autorité de l'encadrement et refuse de se plier aux règles appliquées et acceptées par l'ensemble de ses collègues. Nous avons relevé à plusieurs reprises :

- refus de demander les congés dans les délais prescrits
- contestation de l'organisation du circuit de travail
- non prise en compte de remarques faites
- mise en cause de la bonne foi des responsables



- commentaire désobligeant sur le travail des cadres et des agents de maîtrise...

Elle n'a tenu aucun compte des multiples observations... Elle a préféré adopter une attitude négative et porter des accusations infondées à l'encontre de ses responsables...".

- Madame **P**, sa chef de service, la rencontre en entretien, le 8 octobre 2003, et lui reproche :

- d'avoir refusé de traiter un dossier à la suite de la demande d'un cadre de secteur qui a dû intervenir auprès du chef de service

- de faire des commentaires désagréables sur le travail de l'agent de maîtrise

- de faire des commentaires sur les affaires qu'elle a en cours avec la direction ou autres et lorsqu'elle est en communication avec un autre organisme partenaire de la caisse (Madame **L**).

- le bilan de l'entretien annuel du 5 février 2004 par Madame **P** : "reconduction des orientations de l'année passée : gérer sérieusement les incidents informatiques et le communications téléphoniques en respectant le devoir de mesure et continuer une bonne gestion du portefeuille de l'O.R.

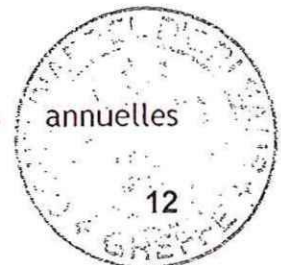
Il en résulte que ces documents ne sauraient valider la position de Madame **Y** .. Mais il appartient à la caisse de justifier sa décision par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le service de Madame **Y** comptait 24 salariés. Au jour de l'introduction de son action, seuls 10 étaient titulaires du 3^{ème} degré et 13 en décembre 2004.

Madame **Y** fait partie au 11 décembre 2003 des 64,5 % de techniciens ayant acquis 2 degrés au 10 décembre 2003 et sur les 13 techniciens ayant 25 ans d'ancienneté, 2 avaient 3 degrés, 9 deux degrés, en sorte qu'elle faisait partie des 69 % de techniciens entrés à la Caisse en 1978 ayant 2 degrés.

Monsieur **F**, cadre manager, dans une attestation régulière du 5 septembre 2006 expose que "cadre responsable au service annulation d'octobre 1997 à février 2003, j'ai assuré le développement professionnel des techniciens conformément aux directives de la direction des ressources humaines. Mes propositions de mise en validation pour l'obtention d'un degré ont été faits en fonction :

- des possibilités budgétaires annuelles



d'attribution de degrés (20% du personnel)
- du bilan de l'activité de l'année par l'analyse des résultats personnels
- du développement des compétences des techniciens selon le référentiel des compétences de l'emploi tenu".

Ces études comparatives ne mettent en exergue aucune particularité dans le développement professionnel de Madame Y, ni différence de traitement entre elle, et ses collègues placées dans la même situation qu'elle.

Le protocole du 15 mai 1992 ne reconnaît que la compétence de la hiérarchie directe pour décider ou non d'une mise en validation positive et par conséquent pour attribuer des degrés de compétence ; il ne permet pas l'attribution de degré sans période de validation ni contenu précis dans un temps imparti avec les moyens spécifiques, enfin il n'oblige aucunement la mise en validité avant la 15^{ème} année pour un 3^{ème} degré.

Les dossiers des collègues mises en validation pour le 3^{ème} degré produits aux débats démontrent la qualité des efforts présentés par les salariés dans le sens des exigences rappelés plus haut.

De très nombreuses attestations de cadres de la Caisse sont venues affirmer que jamais Madame : Y n'avait été désignée pour assurer des actions de formation auprès de ses collègues du service, seuls les échanges informels et à l'initiative de chacun peuvent se pratiquer.

A l'audience, en réponse à une question d'un magistrat de la Cour sur son sentiment d'être victime d'une discrimination raciale, elle a répondu : "si ce n'est pas une discrimination salariale, je ne sais pas étant bloquée depuis 1998. Si ce n'est pas lié à mes origines, à mon travail, je ne peux pas savoir pourquoi". Peu avant, elle s'était exprimée ainsi : "Elle ne m'a jamais parlé de racisme, mais de discrimination salariale quand j'ai alerté la H.A.L.D.E. Je n'ai pas accusé mon employeur de racisme...".

La Cour estime, en considération de l'ensemble de ces éléments que la X prouve que sa décision de différer l'accès au 3^{ème} degré pour Madame Y est justifié par des éléments étrangers à toute discrimination.

Il s'en suit que Madame Y continuera d'être déboutée des demandes de rappels de salaires et de dommages et intérêts attachés à cette revendication.



2./ sur le harcèlement moral allégué

L'article L 122-49 du code du travail rappelle, en substance que le harcèlement moral existe lorsque le salarié subit des agissements répétés, qui entraînent une dégradation des conditions de travail qui portent atteinte à ses droits et à sa dignité entraînant une altération de sa santé physique et mentale.

Elle allègue qu'un harcèlement moral est monté en puissance depuis mai 2005.

Elle produit :

- un rapport d'adaptation du 9 novembre 2005, mettant en valeur que l'application de certaines consignes au secteur "courrier" où elle est affecté (en effet son secteur antérieur a été délocalisé en région parisienne) n'est pas complètement acquise, une prolongation de stage de 3 mois a été nécessaire. Au terme de cette prolongation, les conditions requises ne sont pas réunies :

- recours permanent à des collègues ou à la hiérarchie sans consultation préalable de sa documentation
- attention insuffisante et prises de notes succinctes lors des réunions de secteur
- commentaire à haute voix des courriels pour obtenir une réponse des collègues.

En conséquence, il a été décidé qu'un agent de maîtrise accompagnera Madame [nom] selon ses besoins, pour un classement structuré de sa documentation, une recherche permanente des informations utiles, une utilisation fonctionnelle des courriels mis à sa dispositions. Elle devra tenir compte des remarques formulées...

-un rapport d'adaptation du 13 janvier 2006 de deux pages, très circonstancié où il est mis en exergue :

- que l'application des consignes n'a pas été respectée (elle seule a eu ce comportement parmi les agents arrivés à la même date au service courrier)
- que de septembre à novembre 2005, l'application de toutes les consignes n'a pas été toujours observée
- qu'au termes de la prolongation et grâce à l'accompagnement de l'agent de maîtrise, elle s'est adaptée aux tâches du secteur et a tenu compte des remarques formulées
- qu'ainsi elle peut être confirmée dans son poste mais devra poursuivre ses efforts pour atteindre



les objectifs du service et respecter les normes de productivité et de qualité fixées à tous les agents arrivés comme elle, en cours d'année.

- le 7 décembre 2005, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement met en valeur les progrès accomplis

- un arrêt de travail pour dépression du 30 novembre 2005 au 2 décembre 2005

- un certificat médical du 30 mai 2006 relevant qu'elle ne supporte plus la lumière artificielle au travail et la fumée, elle a fait une crise de migraine en janvier 2006 qui serait due à ses conditions de travail.

L'article L 122.52 du code du travail impose là aussi, à l'employeur, de démontrer que ces faits sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En fait, la ~~X~~ expose le cheminement de Madame dans son nouveau poste, qu'elle a dû accompagner en renouvelant le stage et en lui permettant selon ses besoins, d'être aidée par un agent de maîtrise.

Ainsi est elle parfaitement à l'aise, désormais, dans ses nouvelles fonctions, pour exercer avec fruit sa mission délicate : la nécessité de formation a été entendue par la Caisse avec un soin marqué dont ne saurait se plaindre Madame

Dans ces conditions, ces stages et cet accompagnement ne sauraient être assimilés à un harcèlement moral, en l'absence de toute autre pièce versée aux débats.

Et elle sera déboutée de toutes les demandes ayant trait à de harcèlement supposé, comme mal fondées.

3./ sur la demande de remboursement de salaire

Le 30 juillet 2003, Madame ~~Y~~ s'est vue délivrer un arrêt de travail par son médecin traitant pour la période allant du 31 juillet au 14 août 2003.

Sa demande de congés n'a été remplie que le 18 août 2003, à son retour, "sous la contrainte et avec réserves" comme elle l'a écrit elle-même, en sorte que le 31 juillet, il n'existait qu'une seule cause possible de suspension du contrat de travail, son arrêt de travail pour maladie.



En l'espèce, le 3 septembre 2003, la C.P.A.M. a versé à l'employeur la somme de 101,34 € au titre des indemnités journalières dues et la X a opéré une retenue sur le salaire de novembre 2003 de ce montant. Il convient d'opérer le remboursement à Madame Y de cette somme, en confirmant l'analyse des premiers juges à cet égard.

Elle sollicite une somme de 900 €, au titre du préjudice attaché au refus vexatoire de prise de congés payés, mais n'a pas fourni aux débats ses bulletins de paie qui auraient pu attester qu'elle n'avait pas pris de congés postérieurement à la période d'été. En raison de cette carence et de l'absence de preuves, sa demande devra être rejetée comme mal fondée.

Aucune des parties n'ayant triomphé dans ses prétentions, leurs demandes au titre des frais de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile seront rejetées comme mal fondées.

Il en sera de même pour toutes les autres demandes des parties dont les moyens restent inopérants à la faveur des considérations qui précèdent.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement et contradictoirement

REÇOIT, en la forme, l'appel principal de la X, et l'appel incident de Madame Y

DONNE ACTE à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (H.A.L.D.E.) de son intervention aux débats

et de ce qu'elle considère que le refus de la X de mise en validation de Madame Y est discriminatoire

et que celle-ci est victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de la part de son employeur

CONFIRME le jugement critiqué (CPH TOURS départage de la section activités diverses, 16 mars 2005) en toutes ses dispositions

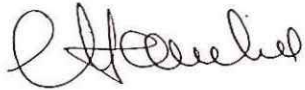


y ajoutant, DÉBOUTE les parties de toutes leurs autres demandes

CONDAMNE Madame [Y] et la [X] à partager les dépens d'appel.

Et le présent arrêt a été signé par Monsieur Daniel VELLY, Président de Chambre et par Madame Ghislaine GAUCHER, Greffier

Le GREFFIER,



Le PRÉSIDENT,



POUR EXPÉDITION CONFORME
Le Greffier,

