

C O U R D ' A P P E L D ' O R L É A N S
C H A M B R E S O C I A L E

PRUD'HOMMES

EXPEDITIONS + GROSSES le 04 AVRIL 2019 à
Me Claudine DEFFARGES
la SCP ROBILIARD

CV

ARRÊT du : 04 AVRIL 2019

N° : 165 - 19 N° RG : N° RG 16/00114

**DÉCISION DE PREMIÈRE INSTANCE : Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire
de BLOIS en date du 14 Décembre 2015 - Section : ACTIVITÉS DIVERSES**

ENTRE

APPELANTE :

Madame X

comparante en personne, assistée de Me Claudine DEFFARGES, avocat au barreau de
BLOIS

ET

INTIMÉE :

SAS Y

représentée par Me Denys ROBILIARD de la SCP ROBILIARD, avocat au barreau de
BLOIS

PARTIE INTERVENANTE :

**Société LE DEFENSEUR DES DROITS
7 rue Saint Florentin
75409 PARIS**

représentée par Me Isabelle GUERIN, avocat au barreau d'ANGERS

Après débats et audition des parties à l'audience publique du 21 Juin 2018

LA COUR COMPOSÉE DE :

Madame Catherine LECAPLAIN-MOREL, Présidente de Chambre
Madame Carole VIOCHE, Conseiller
Madame Florence CHOUVIN-GALLIARD, Conseiller

Assistées lors des débats de Mme Marie-Claude FLEURY, Greffier.

Puis ces mêmes magistrats ont délibéré dans la même formation et le 04 AVRIL 2019 (délibéré initialement fixé au 25 Octobre 2018, prorogé au 29 Novembre, 20 Décembre 2018, 14 Février, 28 Mars 2019), Madame Catherine LECAPLAIN-MOREL, Présidente de Chambre, assistée de Mme Marie-Claude FLEURY, Greffier, a rendu l'arrêt par mise à disposition 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.

FAITS ET PROCÉDURE:

La Sas Y, dont l'établissement principal est situé à (Loir et Cher), exploite une activité de concepteur et de constructeur de locaux d'entreprise, et employait au moment de la rupture 49 salariés.

Suivant contrat à durée indéterminée en date du 17 septembre 2007, Mme X a été engagée à compter de cette date par cette société en qualité de dessinateur-projeteur, statut ETAM, coefficient 400, position 3.1, moyennant un salaire mensuel de 2 000 euros brut, contre 35 heures de travail effectif par semaine.

En dernier lieu, le salaire mensuel de base de Mme X s'élevait à 2 200 euros.

La convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil était applicable à la relation de travail.

Par courrier en date du 20 janvier 2014, Mme X a écrit à M. Z, Directeur des Ressources Humaines de la Sas Y, pour se plaindre d'une discrimination salariale à raison de son sexe, en indiquant la considérer comme du harcèlement moral au regard des observations faites à ce sujet par ses supérieurs hiérarchiques, et réclamer qu'un même niveau de rémunération que ses collègues masculins lui soit octroyé.

Le 22 janvier 2014, M. Z par lettre recommandée avec accusé de réception et remise en main propre, a fait valoir l'absence de toute discrimination salariale et l'a invitée à le rencontrer le 28 janvier 2014, à 9h30, en présence de M. A Directeur Général.

Mme X a été placée en arrêt de travail à l'issue de cet échange et n'a plus repris son poste.

Le 04 mars 2014, la CPAM de Loir et Cher a adressé à l'employeur une demande de déclaration d'accident du travail.

Le 18 mars 2014, Mme X a saisi le conseil de prud'hommes de Blois, section activités diverses, afin que soit prononcée la résiliation judiciaire de son contrat de

travail aux torts exclusifs de son employeur au motif d'une discrimination en raison du sexe et d'un manquement à son obligation de sécurité, obtenir paiement de différentes sommes et que soit appelée en la cause la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (Halde), devenue le Défenseur des Droits.

Le 03 juin 2014, en une seule visite, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste et à tout autre poste dans l'entreprise en raison d'un danger immédiat pour sa santé et sa sécurité.

Le 11 juin suivant, la Sas Y a adressé deux propositions de reclassement à Mme X qui les a refusées par lettre du 16 juin suivant.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 20 juin 2014, Mme X a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé le 30 juin suivant.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 07 juillet 2014, elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. La relation de travail a pris fin le lendemain.

Le 08 juillet 2014, la CPAM de Loir et Cher a notifié à la Sas Idec qu'elle ne reconnaissait pas le caractère professionnel de l'accident déclaré par Mme X.

Aux termes de ses dernières écritures, Mme X maintenait sa demande de résiliation judiciaire et en paiement de sommes, et à tout le moins sollicitait qu'il soit dit que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La Sas Y s'est opposée aux demandes et a réclamé des sommes pour procédure abusive et frais de procédure.

Le Défenseur des Droits n'a pas comparu ni personne pour lui.

Par jugement du 14 décembre 2015, auquel il est renvoyé pour plus ample exposé, le conseil de prud'hommes de Blois, section activités diverses, a débouté Mme X de l'ensemble de ses prétentions et la Sas Y de ses demandes reconventionnelle et d'indemnité de procédure, et a condamné la salariée aux dépens.

Le 11 janvier 2016, par la voie électronique, Mme X a régulièrement relevé appel de cette décision.

Le Défenseur des Droits a décidé de présenter des observations devant la cour.

DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES :

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier et développées oralement lors de l'audience des débats et qui sont ci-après résumées.

1) Ceux de Mme X :

Aux termes de ses dernières conclusions remises au greffe le 21 juin 2018, elle sollicite l'infirmité du jugement dont appel, sauf en ce qu'il a débouté

l'employeur de ses demandes reconventionnelle et d'indemnité de procédure, et reprenant devant la cour ses prétentions de première instance, sollicite que soit prononcée la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de la Sas Y et à tout le moins que la cour dise son licenciement injustifié, et condamne l'employeur au paiement des sommes suivantes :

- 53 000 € de dommages et intérêts pour nullité du licenciement, ou rupture abusive du contrat de travail,
- 4 970, 80 € de solde d'indemnité de licenciement,
- 6 152 € d'indemnité compensatrice de préavis et 615,20€ de congés payés afférents,
- 300€ de rappel de prime de fin d'année,
- 37 791 € de rappel de salaire et 3 779,10 € de congés payés afférents,
- 1 500 € de dommages et intérêts,
- 3 000 € pour frais de procédure.

Au soutien de son appel, elle expose en substance qu'alors qu'elle se trouvait la seule femme dans une équipe de quatre dessinateurs-projeteurs, elle percevait un salaire moins important que ses collègues masculins dont le travail et la qualification étaient pourtant égaux aux siens, que ses demandes d'augmentation formées en 2012 et 2013 sont restées vaines, et que lorsqu'elle a décidé de se plaindre officiellement au Directeur des Ressources Humaines de ces différences de traitement ainsi que de la dégradation de ses conditions de travail consécutives à ses demandes, elle a été convoquée à un entretien le 28 janvier 2014, qui a été d'une violence telle qu'en sortant, en état de choc, elle s'est effondrée et a été placée en arrêt de travail. Elle ajoute qu'ensuite, une déclaration d'accident de travail a été régularisée puis que dans l'impossibilité de retourner à son poste, elle a été déclarée inapte à celui-ci et à tout poste au sein de l'entreprise.

sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail:

- l'employeur a commis à son égard deux manquements graves qui ont empêché la poursuite de la relation de travail: il lui a fait subir en raison de son sexe une discrimination quant à son salaire et à l'évolution de sa carrière, et a manqué à l'obligation de sécurité qui lui incombait à son égard;

sur la discrimination :

- alors qu'elle avait les mêmes qualification et classification que ses collègues masculins, Messieurs B dessinateur projeteur comme elle, et C projeteur, et occupaient le même poste, il a existé entre eux une différence de salaire très importante dès l'embauche, puisque M. B a été engagé avec une rémunération de 3 000 euros et M. C de 2 800 euros quand elle-même a obtenu un salaire de 2 000 euros; cette différence s'est confirmée avec ses collègues féminines qui gagnaient également moins que les hommes, et s'est accrue au cours de sa carrière puisque M. C a été promu cadre et pas elle ; la Sas Y ne conteste d'ailleurs pas la différence de traitement, mais tente de l'expliquer par de fausses raisons, puisque les diplômes, l'ancienneté et leur affectation professionnelle n'ont pas été pris en compte lors du recrutement; elle intervenait sur des domaines similaires à ceux des hommes, notamment au niveau de la conception, et accomplissait des travaux de valeur égale; ainsi, contrairement à ce qu'ont dit les premiers juges, l'inégalité de traitement qu'ils ont constatée ne peut se justifier par aucune raison objective et est donc source de discrimination puisque c'est seulement

le critère homme-femme qui a été considéré pour fixer les salaires; l'employeur, qui l'a toujours évaluée de manière élogieuse, tente maintenant de la discréditer en la présentant comme une simple exécutante ou de faire croire que le nombre de projets traités ainsi que leur volume ont été pris en compte dans la fixation des salaires alors que cet élément n'est pas significatif du niveau de technicité requis ;

sur le manquement à l'obligation de sécurité :

- la discrimination dont elle a été victime et l'entretien du 28 janvier 2014 ont eu un impact néfaste sur sa santé puisqu'elle a souffert du mépris et du manque de considération de son travail par l'employeur qui n'a pas hésité, pour se défendre, à remettre en cause la qualité du travail fourni ainsi que sa personnalité, en la qualifiant d'élément perturbateur; les deux supérieurs hiérarchiques qui l'ont reçue l'ont isolée le 28 janvier 2014 du reste de l'équipe et ont cherché à l'intimider en faisant son procès sans qu'elle puisse répondre et en la menaçant, ce qui l'a mise en état de choc; elle n'a pu se faire assister ce jour-là d'aucun délégué du personnel;

sur le licenciement :

-son inaptitude relevant d'un accident du travail, l'employeur aurait dû recueillir l'avis des délégués du personnel avant de lui proposer des postes pour la reclasser, ce qu'il n'a pas fait ;
-il aurait dû solliciter également l'avis du médecin du travail sur les deux postes proposés,
-les deux propositions de poste qui lui ont été faites n'étaient ni loyales ni sérieuses;
-son inaptitude résulte de toute façon de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat,
-elle en déduit que son licenciement est abusif,
-son licenciement ayant été prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte après un accident du travail, les dommages et intérêts susceptibles de lui être alloués ne peuvent être inférieurs à 12 mois de salaire ; en outre, elle a droit à une indemnité spéciale de licenciement, ainsi qu'à une indemnité compensatrice de préavis ;

sur le rappel de salaire et de prime :

-la moyenne des salaires de ses homologues masculins s'élevant à 3 101,75 euros en 2011, 3 212,50 euros en 2012 et 3 295 euros en 2013, elle est fondée à réclamer la somme de 37 791 euros au titre de la perte de salaire induite par la situation de discrimination, qui a pris effet dès son embauche en 2007, soit pour une période en partie prescrite, et qui lui a été préjudiciable lors du calcul de son indemnité de repos pendant son congé maternité et de son intéressement ;
-jusqu'en 2013, elle a perçu une prime en fin d'année dont le montant était invariablement de 500 à 600 euros ; en 2013, elle n'a perçu que 300 euros à titre de sanction pécuniaire compte tenu de ses demandes d'augmentation salariale ; un rappel de prime de 300 euros lui est donc dû et c'est, habilement mais de manière infondée, que l'employeur le conteste en invoquant la nature juridique de cette prime; en outre, elle en a injustement été privée ce qui justifie l'octroi de 1 500 euros de dommages et intérêts.

2) Ceux de la Sas Y :

Aux termes de ses dernières conclusions remises au greffe le 20 juin 2018, elle demande à la cour de confirmer le jugement entrepris, sauf en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes, et reprenant ses prétentions de première instance, sollicite la condamnation de son ex-salariée au paiement d'une somme de 10 000 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive et celle de 3000 euros pour frais de procédure

En substance, elle objecte que :

sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail :

sur la discrimination :

- Mme X n'a subi aucune discrimination au niveau de sa rémunération, les différences de salaire s'expliquant par des éléments objectifs : sous une même dénomination, les dessinateurs-projeteurs d'Idec occupent des postes différents, avec des tâches et des responsabilités qui ne sont pas de même niveau ; elle n'intervenait pas dans la conception mais était seulement exécutante en l'absence de formation et d'expérience suffisante ; Messieurs B , D , et C avec lesquels elle se compare, n'avaient pas la même expérience ni la même formation, même s'ils avaient les mêmes classification et positionnement hiérarchique qu'elle ; le nombre, le coût et la surface des projets qui lui étaient confiés étaient moins importants ; elle n'a subi non plus aucune discrimination dans l'évolution de sa carrière car il a aussi été tenu compte de l'expérience acquise précédemment par les salariés avec lesquels elle se compare ainsi que des tâches plus complexes qui leur étaient confiées et que Mme X contrairement à ce qu'elle pense, n'était pas capable de réaliser ; si l'on compare les situations de chacun des dessinateurs-projeteur, à qualification égale, aucun n'était traité à l'identique, et il existait autant de différences entre les hommes qu'entre les hommes et les femmes ; la différence de traitement ne procède donc pas du sexe mais seulement des compétences et tâches confiées à chacun ; elle doit être déboutée de sa demande de rappel de salaire présentée sur le fondement de la discrimination puisqu'elle sollicite deux fois la même chose ; s'agissant du rappel de prime, elle ne démontre pas l'existence d'un usage en la matière, les primes étant attribuées à la discrétion de l'employeur ;

sur le manquement à l'obligation de sécurité :

- elle n'a commis aucun manquement, l'entretien du 28 janvier 2014 ne s'est pas passé comme la salariée le fait croire, chacun est seulement resté sur ses positions et Mme X a quitté l'entreprise sur la pause méridienne et a fait établir un arrêt de travail pour maladie parce qu'il lui avait été indiqué que la somme qu'elle réclamait pour convenir d'une rupture conventionnelle n'était pas envisageable ; elle ne peut se prévaloir d'un accident du travail qui n'a pas été reconnu ;

sur le licenciement :

- en l'absence de reconnaissance d'un accident du travail, elle n'avait pas à consulter les délégués du personnel avant de proposer à Mme X des postes pour la reclasser ; elle n'a pas manqué à son obligation de reclassement puisqu'elle lui a proposé deux postes, qu'elle a refusés ; elle était seulement tenue à cet égard d'une

obligation de moyens et non de résultat; l'appelante était de toute façon inapte à tout poste au sein de l'entreprise; elle en déduit que le licenciement est parfaitement justifié ;

- c'est abusivement que Mme X a engagé la procédure puisqu'elle s'est prétendue mensongèrement victime d'une discrimination en raison de son sexe, a fait faire une fausse déclaration d'accident du travail et a prétendu contre l'évidence qu'il avait été manqué à l'obligation de rechercher à la reclasser alors que c'est elle qui a refusé les postes qui lui ont été proposés ; l'atteinte qui a été portée ainsi à l'image de la société justifie l'allocation d'une somme de 10 000 euros de dommages et intérêts.

Le Défenseur des droits, représenté à l'audience, a conclu que Mme X avait fait l'objet d'une discrimination salariale et dans son évolution de carrière en raison de son sexe, de mesures de rétorsion pour avoir relaté cette discrimination, et que son licenciement pour inaptitude était la conséquence de la discrimination et des mesures de rétorsion subies et encourait en conséquence la nullité.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

1) sur la discrimination :

Aux termes de l'article L 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération, de qualification, de classification ou de promotion professionnelle, en raison de son sexe.

Par ailleurs, l'article L 3221-2 de ce code dispose que l'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article L 3221-4 de ce code prévoit encore que sont considérés comme ayant valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou nerveuse.

L'article L 1134-1 du code du travail dispose que le salarié doit établir des éléments de fait permettant de présumer de l'existence au sein de l'entreprise d'une discrimination directe ou indirecte à son encontre, et au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, Mme X prétend qu'elle a été victime de discrimination par rapport à ses collègues masculins qui, alors qu'ils occupaient le même poste qu'elle, bénéficiaient de la même qualification et de la même classification, percevaient une rémunération très largement supérieure à la sienne, puisque notamment,

M. C a été engagé un an avant elle avec un salaire de 2 800 euros alors qu'elle même n'a obtenu qu'un salaire de 2 000 euros, que M. B, engagé en 2011, a pu percevoir un salaire de 900 euros supérieur au sien, que M. D percevait également en 2013 un salaire plus important.

Elle ajoute que les femmes étaient globalement moins bien payées que les hommes au sein de la Sas Y, qui en dépit de dispositions conventionnelles venant renforcer sur ce point le cadre légal, ne respectait pas les règles d'égalité entre hommes et femmes, ni d'ailleurs la règle "à travail égal, salaire égal".

Elle a saisi le Défenseur des Droits, qui après enquête, a décidé de soumettre à la cour ses conclusions et de venir les soutenir à l'audience, et dont il résulte que Mme X a bien été victime d'une discrimination en raison de son sexe.

La salariée présente donc des éléments qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer qu'elle a bien subi de la part de son employeur une discrimination de nature sexuelle.

La Sas Y reconnaît l'existence de différences de traitement entre les salariés occupant un même poste de dessinateur-projeteur, mais prétend qu'elles s'expliquent par des éléments objectifs, tels que les diplômes, l'expérience professionnelle, la nature des tâches confiées, intégrant ou non des conceptions de projets, le volume de ceux-ci et qu'en réalité, sur ces bases, il existe autant de différence de traitement entre salariés hommes qu'entre salariés hommes et femmes occupant un même poste.

Il y a lieu de comparer les différences de rémunération entre salariés selon leur qualification et leur date d'embauche.

Mme X occupait, au sein de la société Idec, un poste de dessinateur-projeteur statut ETAM, position 3-1 coefficient 400, comme M. B, M. D ou M. C, avant que celui-ci ne devienne cadre à compter du 1^{er} janvier 2013.

M. C a été engagé en 2006 alors que Mme X l'a été en 2007, il est titulaire d'un bac professionnel bâtiment tandis que Mme X est titulaire d'un Bac F2, ce qui est identique, voire légèrement supérieur par rapport au poste occupé, et son expérience antérieure de conducteur de travaux ne peut constituer un élément justifiant une différence comme cherche à le mettre en avant l'employeur puisque Mme X a aussi une expérience en matière de suivi de chantiers. M. C bénéficiait d'une ancienneté de 10 ans et Mme X de 7 ans. Leur situation est donc identique et l'employeur ne peut sérieusement prétendre, au regard des fiches et profils de poste produits, qu'un salarié engagé en qualité de dessinateur-projeteur serait un simple exécutant. Les rapports d'évaluation annuels de Mme X tous élogieux, font d'ailleurs apparaître qu'elle intervenait ponctuellement en conception, ou qu'elle faisait des progrès en DCE qui "ont un impact direct sur les conceptions qu'elle réalise".

Pour autant, M. C a, dès l'embauche, perçu une rémunération supérieure de 800 euros à celle de Mme X, M. B a été engagé en 2011, a obtenu un

salaires de 3 000 euros, il avait donc moins d'ancienneté que Mme X même si ses diplômes sont supérieurs. Il existe donc bien une différence de rémunération mise en oeuvre par l'employeur dès le début de la relation contractuelle, de sorte qu'il ne peut venir dire que ce sont ensuite les tâches et responsabilités confiées qui peuvent expliquer une telle disparité.

L'employeur, pour venir dire qu'il existait autant de différences entre hommes qu'entre hommes et femmes ayant la même qualité et le même positionnement hiérarchique, produit le bulletin de salaire d'avril 2006 de Monsieur E, qui à cette date, percevait en qualité de projeteur statut Etam, classification 3-1, coefficient 400, un salaire de 2 200 euros, et celui de mai 2005 de M. F, engagé comme projeteur avec la même classification, qui percevait un salaire de 2 270 euros. Cependant, aucun élément n'est produit pour démontrer qu'ensuite ceux-ci ont eu une évolution de carrière identique à celle de Mme X ni que des femmes ont pu obtenir à l'embauche le même niveau de rémunération que Messieurs D, C, B.

Mme X a donc bien été victime d'une discrimination salariale en raison de son sexe dès son embauche.

Il résulte ensuite des éléments produits, et notamment du rapport du Défenseur des Droits, que la différence salariale a, pendant la relation contractuelle, augmenté de manière très importante et permanente: en 2013, Mme X ne percevait que 2 160 euros, quand M. C gagnait 3 230 euros, M. B 3 830 euros, et M. D 4 180 euros.

L'expérience professionnelle de M. D, ou les diplômes supérieurs de M. B ne les placent pas dans une situation strictement comparable à celle de Mme X mais cela n'explique cependant pas qu'ils aient reçu un salaire quasiment double par rapport à celui perçu par l'appelante et ce alors qu'ils avaient une qualification et une classification égales à la sienne.

En outre, l'intimée ne peut soutenir valablement que les critères tenant au nombre de projets confiés aux dessinateurs-projeteurs, à leur surface, à l'estimation de leur coût, constituent des éléments objectifs expliquant les différences de traitement puisqu'ils ne disent rien du temps de travail nécessité par un projet ni de la complexité de celui-ci.

Le Défenseur des Droits a pu, par ailleurs, relever d'une part, que contrairement à ses collègues masculins, les évaluations professionnelles de Mme X comportaient des mentions relevant de sa vie personnelle puisqu'il y est indiqué qu'elle est mariée et a deux enfants à charge, que d'autre part, il existait une différence importante dans le montant des primes annuelles, et qu'enfin, sur les quatre dessinateurs-projeteurs de l'équipe, elle était la seule à être subordonnée à un second.

Il suit de là que l'employeur échoue à démontrer qu'il existait des éléments objectifs expliquant ses décisions de traiter différemment les dessinateurs-projeteurs engagés par lui et que Mme X a également subi une différence de

traitement dans l'évolution de sa carrière, qui ne peut s'expliquer qu'en raison de son sexe.

2) Sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat :

En vertu de l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Il ne peut s'exonérer de sa responsabilité qu'en démontrant avoir pris, dès qu'il a eu connaissance du fait générateur, toutes les mesures nécessaires pour éviter le dommage.

En outre, aux termes de l'article L 1132-3 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de discrimination dont il s'estime victime.

Au cas d'espèce, par courrier du 20 janvier 2014, Mme X a alerté son employeur sur la discrimination salariale dont elle s'estimait victime et sur la dégradation de ses conditions de travail résultant de ses demandes de voir mettre un terme à cette différence de traitement au point qu'elle considérait que sa situation relevait d'un harcèlement moral de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Par courrier du 22 janvier suivant, M. Z, Directeur des Ressources Humaines, lui a répondu qu'elle ne subissait aucune discrimination, a rappelé l'attachement de l'entreprise à l'égalité entre hommes et femmes et compte tenu des accusations portées, lui a demandé de se présenter le 28 janvier suivant à 9h30 afin qu'elle soit reçue en sa présence et en celle de M. A, directeur général, alors même que dans son courrier d'alerte, elle nommait celui-ci comme l'un de ceux qui refusait de prendre en considération l'injustice qui lui était faite.

Selon Mme X, M. Z et M. A ont alors cherché à l'intimider et à l'impressionner, en lui posant un feu roulant de questions sans possibilité de s'exprimer et ont cherché à faire pression sur elle pour qu'elle accepte une rupture conventionnelle avec une indemnité de départ dérisoire.

A l'issue de cet échange, Mme X a été immédiatement placée en arrêt de travail, et sur le certificat médical établi le 28 janvier 2014, le Docteur G a mentionné avoir constaté chez cette salariée des *"troubles anxio-dépressifs majeurs suite à une réunion au travail mettant en cause la patiente, état de stress et d'angoisse ++ ne permettant pas de reprendre le travail"*, ce qui corrobore ses allégations, qui ne sont d'ailleurs pas réellement contestées par la Sas Y, qui prétend seulement que cet entretien ne s'est pas passé ainsi mais ne conteste pas la violence des propos qui ont pu être tenus à l'appelante. Celle-ci a ensuite été déclarée inapte à son poste et à tout poste au sein de l'entreprise en une seule visite compte tenu du danger immédiat pour sa santé, ce qui confirme encore que cet entretien n'avait, pour le moins, pas une vocation apaisante mais bien une finalité de repréailles.

Il appartenait pourtant à l'employeur de prendre toutes mesures pour déterminer si la discrimination dénoncée correspondait à la réalité et veiller à la sécurité et à la santé de sa salariée dès réception de son courrier d'alerte.

La Sas Y a donc bien manqué à l'égard de l'appelante à son obligation de sécurité.

3) Sur la demande de résiliation judiciaire :

Le salarié est fondé à obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail s'il établit à l'encontre de son employeur des manquements suffisamment graves empêchant la poursuite de la relation contractuelle.

La résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, Mme X fonde sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail sur la discrimination qu'elle dit avoir subie de son employeur ainsi que sur le manquement de celui-ci à son obligation de sécurité.

Il résulte de ce qui précède que la réalité des deux griefs est établie; ils sont d'une gravité suffisante pour avoir fait obstacle à la poursuite de la relation de travail. La résiliation du contrat de travail de Mme X doit dès lors être prononcée aux torts exclusifs de l'employeur, avec effet à la date d'envoi de la lettre de licenciement, soit le 07 juillet 2014.

En application de l'article 1132-4 du code du travail, toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance du principe de non discrimination est nul. Il en résulte que la résiliation qui vient d'être prononcée emporte les effets d'un licenciement nul.

Dès lors, Mme X a droit aux indemnités de rupture.

L'employeur doit donc être condamné au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, ainsi qu'aux congés payés afférents. Le montant réclamé tient compte d'un salaire de référence de 3076 euros, qui aurait dû être le sien si Mme X n'avait pas été discriminée, ce qui n'est pas discuté par l'employeur. Celui-ci doit dès lors être condamné à lui payer à ce titre la somme de 6152 euros, outre celle de 615,20 euros au titre des congés payés afférents.

S'agissant de l'indemnité de licenciement, Mme X ne peut réclamer l'indemnité spéciale prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail puisque contrairement à ce qu'elle prétend, son inaptitude n'a pas été prononcée consécutivement à un accident du travail. Elle a perçu à ce titre la somme de 3 642 euros, et aurait dû recevoir celle de 3 691,20 euros (3 076 x 1/5 x 6). Il lui est donc dû à ce titre un solde de 49,20 euros.

Enfin, compte tenu de son âge (33 ans) de son ancienneté (6 ans et 9 mois), de sa rémunération et de sa capacité à retrouver rapidement un emploi, l'employeur

devra lui verser la somme de 25 000 euros en réparation du préjudice résultant de la rupture de son contrat de travail.

4) Sur les demandes de rappel de salaire et de prime annuelle :

Mme X forme d'abord une demande de rappel de salaire portant sur la somme de 37 791 euros, outre les congés payés afférents, correspondant à la différence entre le salaire moyen qu'ont perçu ses homologues masculins en 2011, 2012, 2013, et les salaires qu'elle-même a perçus.

L'employeur, qui se contente d'alléguer que cette demande fait double emploi avec celles qu'elle réclame au titre de la rupture de la relation de travail, ne discute pas ce montant. Or, ladite rupture a occasionné à l'appelante un préjudice justifiant réparation, ce qui ne peut pas être confondu avec la nécessité de la rétablir dans les droits qui auraient été les siens si elle n'avait pas fait l'objet d'une discrimination. Elle est donc fondée à obtenir de l'employeur le paiement de la somme de 37 791 euros à titre de rappel de salaire, outre celle de 3 779,10 euros au titre des congés payés afférents.

Mme X réclame encore un rappel de prime de 300 euros, en faisant valoir qu'alors qu'elle percevait chaque année une prime de 500 ou 600 euros, elle n'a perçu que 300 euros en décembre 2013 par mesure de rétorsion de la part de l'employeur. Il n'est pas contesté que Mme X recevait, chaque année et en tout cas en 2013, des primes d'un montant inférieur à celui de ses collègues masculins et l'intimée, qui met en avant qu'elle accordait les primes comme bon lui semblait, ne démontre nullement qu'elle en décidait en fonction d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Il sera donc fait droit à cette demande.

Faute de caractériser un préjudice, la demande formée par Mme X d'une somme de 1 500 euros à titre de dommages et intérêts ne peut en revanche prospérer.

5) sur la demande reconventionnelle de la SAS Y :

La salariée ayant prospéré en ses demandes, au succès duquel elle a pu légitimement croire dès sa saisine du conseil des prud'hommes, n'a pas fait dégénérer en abus son droit d'agir en justice. Par voie de confirmation, la SAS X doit donc être déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive.

6) sur les autres demandes :

En application de l'article L 1235-4 du code du travail, le remboursement des indemnités de chômage versées à la salariée sera ordonné dans la limite de 6 mois.

L'équité commande de condamner la SAS Y à payer à Mme X la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La SAS Y qui succombe, sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel et déboutée de sa propre demande d'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par mise à disposition au greffe, contradictoirement et en dernier ressort :

CONFIRME le jugement du conseil de prud'hommes de Blois, section activités diverses, du 14 décembre 2015, en ce qu'il a débouté la SAS Y : de ses demandes pour procédure abusive et frais de procédure, mais L'INFIRME en toutes ses autres dispositions;

STATUANT À NOUVEAU DES CHEFS INFIRMES ET AJOUTANT:

PRONONCE la résiliation du contrat de travail de Mme X aux torts exclusifs de l'employeur, avec effet au 07 juillet 2014 ;

DIT qu'elle produit les effets d'un licenciement nul ;

CONDAMNE la Sas Y à payer à Mme X les sommes de :

- 25 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- 6 152 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre celle de 615,20 euros au titre des congés payés afférents,
- 49,20 euros à titre de solde d'indemnité de licenciement,
- 37 791 euros à titre de rappel de salaire, outre celle de 3 779,10 euros au titre des congés payés afférents,
- 300 euros à titre de rappel de prime pour l'année 2013 ;

DEBOUTE Mme X de sa demande de dommages et intérêts ;

ORDONNE, en application de l'article L 1235-4 du code du travail, le remboursement par la SAS Y à Pôle emploi des indemnités de chômage payées à Mme X à la suite de son licenciement, dans la limite de six mois ;

CONDAMNE la SAS Y à payer à Mme X la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et la déboute de sa propre demande d'indemnité de procédure.

CONDAMNE la SAS Y aux dépens de première instance et d'appel.

Et le présent arrêt a été signé par la présidente de chambre et par le greffier

Marie-Claude FLEURY

Catherine LECAPLAIN-MOREL