

RV / JA

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE DIJON

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 24 JANVIER 2013

N°

RÉPERTOIRE GÉNÉRAL N° 12/00207

C/

Décision déferée à la Cour : AU FOND du 12 JANVIER 2012, rendue par le COUR
D'APPEL DE DIJON
RG 1^{ère} instance : 11/00128

APPELANT :

**MONSIEUR LE
DEFENSEUR
DES DROITS**

représenté par la SELARL TISSOT-HOPGOOD-DEMONT (Maître Brigitte
DEMONT-HOPGOOD), avocats au barreau de CHALON-SUR-SAONE

INTIMÉE :

SA

représentée par la SCP LLAMAS - TAPIA (Maître Felipe LLAMAS), avocats au barreau de
DIJON

PARTIE INTERVENANTE :

Monsieur le Défenseur des Droits
7 rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08

représenté par Maître Yasmina BELKORCHIA, avocat au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 04 Décembre 2012 en audience publique devant la Cour composée
de :

Marie-Françoise ROUX, Conseiller, Président,
Robert VIGNARD, Conseiller,
Marie-Françoise BOUTRUCHE, Conseiller,

qui en ont délibéré,

GREFFIER LORS DES DEBATS : Josette ARIENTA,

ARRET rendu contradictoirement,

PRONONCE publiquement 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,

SIGNE par Marie-Françoise ROUX, Conseiller, et par Josette ARIENTA, Greffier, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

a été engagé en qualité de stagiaire à compter du 1^{er} juin 1977 par la de , aux droits de laquelle se trouve à présent la (ci-après la).

Pendant la durée de son emploi, connu un développement de carrière qui l'a amené à occuper des fonctions de responsable d'agence, d'abord à l'agence de en 1991, puis au sein de l'agence de et, à compter du 5 juin 2000, au sein de l'agence de

Suite à des problèmes de santé sérieux, a bénéficié d'un arrêt de travail à dater du 11 juin 2004 jusqu'au 21 octobre 2006.

Le 16 octobre 2006, a été convoqué par le service médical du travail à passer une visite le jeudi 26 octobre 2006, la convocation précisant que le poste de travail du salarié était directeur d'agence.

A l'issue de cette visite, le médecin du travail a établi une fiche de visite où, après avoir raturé sur ce document le terme « *Directeur d'agence* », au regard du poste de travail, le praticien a mentionné : « *Chargé de mission* » et formulé l'avis suivant : « *Apte à la reprise à un poste à mi-temps avec une évolution la plus rapide possible vers un poste administratif. A revoir dans un mois* ».

A l'issue d'une nouvelle visite, le 28 novembre 2006, le médecin du travail concluait, alors que était examiné en qualité de salarié occupé à des fonctions de chargé de mission : « *Apte à son poste à mi-temps mais un poste administratif est souhaitable dans les meilleurs délais. A revoir dans un mois* ».

était encore examiné par le médecin du travail le 3 janvier 2007. A l'issue de cette visite, l'avis médical était pratiquement identique au précédent : « *Apte à son poste à mi-temps mais une évolution vers un poste administratif est toujours souhaitable dans les meilleurs délais* ».

Parallèlement à l'appréciation des aptitudes du salarié effectuée par le service médical du travail, a repris à mi-temps son activité salariée au sein de l'agence de y occupant des fonctions de chargé de mission.

Le 5 mars 2007, a été informé de son affectation à l'agence de à compter du 13 mars 2007.

Dans le cadre de cette mutation, il a été vu par le médecin du travail le 7 mars 2007. A l'issue de son examen, le praticien a conclu : « *Apte dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique au poste administratif proposé, agence, A revoir fin avril* ».

Le salarié passait en fait une nouvelle visite médicale le 9 mai 2007, à l'issue de laquelle, il était constaté :

« *Apte au poste actuel. A revoir fin août* ».

Le 5 septembre 2007 le salarié était l'objet d'une nouvelle visite médicale, à l'occasion de ce qui était noté par le médecin du travail comme une visite de reprise, ce praticien concluait alors ainsi :

« *Apte à la reprise à temps complet, au poste actuellement occupé, privilégiant les tâches administratives* ».

Cependant à partir du 8 janvier 2008, le salarié a bénéficié d'un nouvel arrêt de travail, à raison d'un syndrome anxio-dépressif.

Le 3 juillet 2008, le salarié a repris le travail. Ce même jour, il a adressé à son employeur un courrier dans lequel il contestait les conditions de sa reprise de travail en 2006 et prétendait avoir été, à cette occasion, discrédité et humilié tant auprès du personnel que des clients de l'établissement.

Le 24 juillet 2008, le président du directoire de la société a répondu à la demande du salarié pour lui rappeler les mesures prises par l'entreprise en vue de son reclassement et pour lui recommander de prendre contact avec le DRH de l'entreprise. Le 8 septembre suivant, dans sa réponse à ce courrier, le salarié a contesté la présentation des faits, déclaré que pour des raisons médicales, il ne pouvait honorer aucun rendez-vous et annoncé que son conseil prendrait contact avec celui de la société.

Le 10 décembre 2008, le salarié a saisi le conseil des prud'hommes de la société aux fins de demander des dommages et intérêts pour discrimination à raison de son état de santé et non-respect de la procédure de reclassement.

A compter du 1^{er} juin 2009, le salarié a été classé en invalidité 2^{ème} catégorie par la CPAM de la commune de Chalon.

Le 3 juin 2009, le médecin du travail a prononcé l'inaptitude de la salariée à tout poste dans l'entreprise, avec danger immédiat.

Le 22 juillet 2009, la salariée a proposé à l'entreprise un reclassement dans un poste de prescripteur immobilier à Chalon, assorti d'un temps partiel à définir avec le médecin du travail. Ce même jour, elle a informé le médecin du travail de cette proposition. Le 28 juillet, pour tenir compte des recommandations du médecin du travail, l'employeur a proposé ce même poste, non à Chalon, mais à Dijon.

Le 31 août 2009, la salariée a fait savoir à l'employeur qu'il refusait cette proposition de reclassement.

Le 15 septembre 2009, le salarié a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement. En raison de son état de santé, il ne s'est pas présenté à cet entretien. Le 28 septembre 2009, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié a élargi sa demande portée devant la juridiction prud'homale à ce licenciement, demandant à la juridiction du premier degré que son licenciement soit jugé nul, avec toutes conséquences de droit.

Statuant par jugement du 17 janvier 2011, le conseil de prud'hommes a :

- dit que le licenciement de la salariée a une cause réelle et sérieuse et, en conséquence, l'a débouté de ses demandes de dommages et intérêts au titre du non-respect de la procédure de reclassement, au titre de la discrimination liée à l'état de santé, ainsi qu'au titre de la nullité de son licenciement ;

- condamné la _____ à payer à _____ la somme de 3.217,26 euros à titre de rappel de salaire pour septembre 2009 et la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- débouté la _____ de sa demande reconventionnelle et l'a condamnée aux dépens.

a interjeté appel partiel de cette décision le 16 février 2011.

L'affaire a été appelée à l'audience du 3 janvier 2012 et a fait l'objet, à la demande des parties, d'un retrait du rôle par arrêt du 12 janvier 2012.

Elle y a été réinscrite le 31 janvier 2012 et appelée à l'audience du 4 décembre 2012 où elle a été retenue.

Selon conclusions soutenues oralement, l'appelant sollicite la cour de :

- dire et juger que _____ a été victime de harcèlement moral et de discrimination en raison de son état de santé,
- dire et juger que ce harcèlement et cette discrimination ont été à l'origine directe du placement de _____ en invalidité 2ème catégorie et au constat de l'inaptitude déclarée par le médecin du travail qui a conduit à son licenciement notifié le 28 septembre 2009,

En conséquence,

- prononcer la nullité de la mesure de licenciement comme la conséquence directe du harcèlement et de la discrimination subis sur son lieu de travail,
- condamner, en conséquence, la _____ au versement des sommes suivantes :
 - * 85.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et discrimination liée à l'état de santé,
 - * 77.214 euros à titre de dommages et intérêts en raison de la nullité du licenciement,
 - * 9 651,78 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis.

A titre subsidiaire,

- dire et juger que l'employeur n'a pas exécuté loyalement le contrat de travail et a manqué à son obligation de sécurité de résultat, ces manquements étant à l'origine directe du placement de _____ en invalidité 2ème catégorie puis en inaptitude déclarée par le médecin du travail,
- constater que cette inaptitude est à l'origine de la mesure de licenciement notifiée le 23 septembre 2009.

En conséquence,

- dire et juger ce licenciement comme dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamner la _____ au versement :
 - * de la somme de 9.651,78 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - * de la somme de 75.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,
 - * de la somme de 85.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice distinct sur le fondement de l'article 1147 du Code Civil, le comportement fautif de l'employeur étant à l'origine de l'inaptitude du salarié

En tout état de cause,

- condamner la _____ au versement d'un rappel de salaire, en application des dispositions de l'article L 1226-4 du Code du travail pour un montant de 3.217,26 € brut.
- condamner enfin, la _____ à verser à _____ une indemnité de 3.000 € en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

A l'appui de la position de l'appelant, le Défenseur des droits, agissant conformément à sa décision n°2012-161, a fait valoir à la barre des observations en 82 points, demandant à la cour de juger que _____ a été victime d'une discrimination prohibée.

Reprenant verbalement des conclusions écrites, l'intimée demande à la cour, de :

- confirmer le jugement prud'homal, sauf en ce qu'il a prononcé des condamnations au titre du rappel de salaire et de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- débouter de l'intégralité de ses demandes ;
- condamner à verser à la la somme de 3.000 €
- sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- condamner aux entiers dépens.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens soutenus par les parties, la cour entend se référer à la décision entreprise et aux écritures susvisées.

SUR QUOI,

Sur le harcèlement moral

Attendu que selon les dispositions 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 de ses 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 ;

Qu'il appartient au salarié qui invoque un harcèlement moral d'établir des faits laissant présumer ce harcèlement ; qu'il incombe à l'employeur 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 ;

Que lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, s'il incombe à l'employeur 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 ;

Attendu que qui ne soutenait pas avoir été harcelé moralement en première instance, prétend à hauteur de cour l'avoir été ;

Que, selon sa position, ce harcèlement est caractérisé par :

- la non-fourniture du travail convenu dans le cadre du contrat ;
 - l'exercice de fonctions dévalorisantes et ce devant la clientèle et devant les membres du personnel qui avaient été encadrés par le salarié lui-même auparavant,
 - l'absence de réponse appropriée à ses doléances,
- la modification imposée de son contrat de travail ;

Que, pour l'appelant, l'attitude de son employeur à son égard caractérise ce que, dans le langage courant, il est coutume de qualifier de « mise au placard » ;

Attendu qu'il est constant qu'une telle attitude de la part de l'employeur est de nature à établir la réalité d'agissements de harcèlement ; qu'il convient donc de prime abord d'apprécier s'il existe des faits matériels qui, pris dans leur ensemble, sont de nature à faire présumer un harcèlement moral ;

Attendu qu'il résulte des éléments médicaux versés aux débats que a été placé en arrêt de travail, à compter du 8 janvier 2008, pour un syndrome anxio-dépressif, suffisamment sévère pour justifier son placement en invalidité seconde catégorie à compter du 1^{er} juin 2009 ; que le docteur , médecin traitant de l'intéressé, comme le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie, font une relation entre la dégradation de l'état de santé du salarié et sa reprise de travail suite à une maladie, en elle-même sans rapport avec la pathologie qu'il a ultérieurement développée ;

Qu'il n'est en effet pas contesté qu'après un long arrêt de travail nécessité par le traitement chirurgical d'une lombosciatique, n'a pas retrouvé l'emploi qu'il occupait antérieurement à sa maladie ; que la corrélation de la dégradation de l'état de santé du salarié à cette reprise d'un emploi dans d'autres fonctions que celles qu'il occupait, avec à l'évidence de moindres responsabilités, est de nature à faire présumer le harcèlement allégué ;

Attendu qu'en conséquence, il appartient à l'employeur de fournir des éléments de preuve permettant de démontrer que les faits rapportés étaient étrangers à tout harcèlement moral ;

Attendu que l'employeur qui ne conteste pas le fait que n'ait pas été réintégré à son retour de congé maladie sur un poste de responsable d'agence indique qu'en réalité il n'a fait que suivre les prescriptions du médecin du travail, qui a déclaré le salarié apte à un poste de chargé de mission ; que, bien loin de mettre une quelconque entrave à la reprise de l'activité salariée de l'intéressé, il a au contraire créé un poste spécialement pour lui ;

Que le salarié, qui fait grief à l'employeur de ne pas avoir demandé au médecin du travail d'apprécier son aptitude aux fonctions qu'il occupait précédemment, ne peut ignorer qu'il a pourtant bien été convoqué le 16 octobre 2006 à une visite médicale où devait être appréciée sa capacité à reprendre des fonctions de directeur d'agence ; qu'il n'explique pas comment, au cours de cette visite, a été substituée à la fonction de directeur d'agence, celle de chargé de mission qui, par la suite, a toujours été celle prise en considération par le médecin du travail ; que pas plus, alors que la fiche de visite mentionne expressément qu'en cas de désaccord sur le poste de travail, un contact doit être pris avec le médecin du travail, ne prétend être intervenu d'une quelconque manière auprès de ce dernier pour obtenir la modification du libellé de son poste ; qu'ainsi que les premiers juges l'ont relevé, le salarié s'est par ailleurs abstenu d'exercer le recours administratif prévu par l'article L. 4624-1 du Code du travail, tant à l'égard du premier avis de la médecine du travail, qu'à l'égard des cinq qui ont suivi ;

Que le reclassement du salarié en qualité de chargé de mission, conforme aux prescriptions du médecin du travail, n'est pas de nature à caractériser un manquement de l'employeur ni une modification imposée du contrat de travail, alors que qui ne soutient pas que sa définition de fonctions ait été antérieurement contractuelle a continué à bénéficier de la même classification et de la même rémunération ; que si, comme il l'indique, il n'a jamais acquiescé explicitement à ses nouvelles fonctions, il n'a jamais non plus formulé expressément le souhait, y compris dans son courrier du 3 juillet 2008, de conserver des fonctions de responsable d'agence, dont les aspects commerciaux étaient a priori peu compatibles avec l'avis du médecin du travail ;

Attendu que, selon les fonctions qui lui auraient été confiées auraient été dévalorisantes, ressenties par lui comme un déshonneur, puisqu'il se retrouvait occupé à des fonctions de guichetier, au même niveau que le personnel dont il avait dû assumer l'encadrement quelques années auparavant ;

Que la cour, pour sa part, ne connaît pas d'emploi exercé dans un cadre légal qui soit dévalorisant ou déshonorant ; qu'elle comprend que l'appelant, sous une forme inappropriée, expose qu'en fait les tâches qui lui étaient confiées lui paraissaient sous-qualifiées, au regard de ses compétences qui ne sont pas contestées ;

Attendu qu'aux accusations de son ex-salarié, l'employeur répond qu'au retour du congé de maladie de son poste n'était plus vacant, puisqu'il avait dû être pourvu à son remplacement, huit mois après le début de son arrêt ; que par ailleurs, le poste qui lui a été confié était de nature administrative, comme préconisé par le médecin du travail, avec respect de sa classification et de sa rémunération ;

Que les dires de l'entreprise sont en outre confortées par des pièces au dossier ; que la direction de la a en effet été alertée le 6 février 2007 par le délégué syndical central Force Ouvrière du mal-être ressenti par l'appelant à travailler dans l'agence qu'il dirigeait antérieurement au contact des mêmes clients et mêmes subordonnés ; qu'à la suite de

ce courrier et après des entretiens avec sa hiérarchie, s'est vu nommer un mois après, avec son accord selon les termes de la lettre de nomination non contestés, chargé de mission à l'agence de _____, poste auquel il a été déclaré apte à l'issue des trois visites médicales du travail successivement passées ;

Que le caractère subalterne des responsabilités qui lui auraient été confiées dans ce poste comme dans le précédent ne résulte que des déclarations de l'appelant ou de celles de personnes qui rapportent ses dires ; qu'en particulier, n'est produite aucune attestation de collègue, de client ou autre relation d'affaires ayant pu constater la réalité du travail qui lui était attribué et la faible qualification qu'il allègue ;

Attendu qu'enfin, alors qu'il apparaît qu'il a toujours été répondu aux courriers adressés par ou pour lui à ses supérieurs, en particulier comme indiqué ci-dessus en le mutant, le grief de non-réponse appropriée aux doléances ne paraît pas caractérisé par les faits de la cause ;

Que l'appelant, même s'il fait état de plaintes antérieures, ne justifie en réalité d'aucune réclamation effectuée personnellement avant son courrier du 3 juillet 2008, postérieur d'environ 20 mois à sa reprise de travail et d'environ 15 mois à son affectation à l'agence de _____ ; qu'à la proposition en réponse de son employeur d'un dialogue avec le directeur des ressources humaines concernant sa situation, _____ a opposé une fin de non-recevoir qu'il a dit justifiée par des raisons médicales ;

Attendu qu'en définitive, il apparaît qu'au terme d'un long arrêt de travail pour raison médicale, l'employeur maintenant au salarié sa qualification et son salaire, son poste antérieur ayant été supprimé, a créé pour lui successivement deux postes répondant à ses aptitudes et plus particulièrement aux demandes du médecin du travail de le voir tenir un emploi à prédominance administrative ; que si ces postes étaient d'un niveau hiérarchique au sein des agences, inférieur à celui occupé précédemment par l'intéressé, le fait qu'ils n'auraient pas répondu à sa qualification ou qu'ils l'auraient exposé aux railleries de ses collègues ou des clients n'est pas démontré autrement que par ses dires ; qu'en réalité, si les conditions de travail du salarié ont été modifiées, la modification d'aucun élément déterminant de son contrat de travail n'a été opérée ;

Qu'informé assez tardivement par le salarié des répercussions possibles de sa situation professionnelle sur son état de santé, sa direction lui a proposé un dialogue, refusé par

Qu'en conséquence, la cour juge que la partie intimée démontre que les faits dont il lui est fait grief par son salarié sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'elle débout donc _____ de sa demande de voir reconnaître qu'il a été victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur ;

Sur la discrimination à raison de l'état de santé

Attendu que l'appelant soutient avoir été discriminé à raison de son état de santé, sans invoquer d'autres faits que ceux dont il a fait état à l'appui de sa demande en reconnaissance d'un harcèlement moral ;

Que la cour ayant jugé que les faits dont il était fait grief à l'employeur sont justifiés par des éléments objectifs, ils ne peuvent, sous une autre dénomination, être retenus comme caractérisant une discrimination du salarié à raison de son état de santé ;

Que par ces motifs et ceux non contraires des premiers juges, leur décision sera confirmée en ce qu'elle a débouté _____ de sa demande de reconnaissance d'une discrimination à raison de son état de santé ;

Sur les conséquences de l'absence de harcèlement moral et d'agissements discriminatoires

Attendu que la cour ayant débouté de ses demandes de voir reconnaître qu'il a été victime d'un harcèlement moral ou d'une discrimination à raison de santé, elle confirme le jugement entrepris en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'état de santé, de dommages et intérêts pour licenciement nul et d'indemnité compensatrice de préavis ;

Qu'ajoutant elle déboute également le salarié de ces mêmes réclamations, en ce qu'elles sont fondées sur la reconnaissance d'un harcèlement moral ;

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail et le manquement à l'obligation de sécurité de résultat

Attendu que le salarié, à titre subsidiaire, sollicite que son licenciement soit dit sans cause réelle et sérieuse, en ce que son inaptitude serait selon lui la conséquence de l'exécution déloyale de son contrat de travail par son employeur et/ou la conséquence du manquement par celui-ci à son obligation de sécurité de résultat ;

Mais attendu que, s'agissant de la prétendue exécution déloyale du contrat de travail, la cour relève que pour en justifier, le salarié n'argue pas d'autres faits que ceux vainement soutenus pour faire reconnaître qu'il a été victime d'un harcèlement moral ou d'une discrimination à raison de son état de santé ;

Que, pas plus qu'ils ne sont de nature à justifier le harcèlement ou la discrimination, ces faits autrement qualifiés ne peuvent caractériser une exécution déloyale du contrat de travail ;

Attendu qu'enfin, si l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat, en l'espèce le caractère professionnel de l'affection à l'origine de l'incapacité de n'est pas reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie et ne paraît pas même avoir fait l'objet d'une demande de reconnaissance ;

Qu'en outre, il ressort des éléments du dossier que la a systématiquement suivi les avis de la médecine du travail qui n'ont à aucun moment été contestés par le salarié ; qu'aucun manquement à l'obligation de sécurité de résultat n'est donc avéré ;

Qu'aussi, la cour confirme-t-elle le jugement entrepris en ce qu'il a dit justifié par une cause réelle et sérieuse le licenciement de et l'a débouté de ses demandes de dommages et intérêts de ce chef, ainsi que d'indemnité représentative de préavis ;

Sur la demande de rappel de salaire

Attendu qu'aux termes des dispositions de l'article L 1226-4 du Code du travail, lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ; que ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail ;

Qu'il existe donc à la charge de l'employeur une obligation de rémunérer le salarié qui n'est ni reclassé ni licencié à l'issue du délai d'un mois courant à compter de l'avis d'inaptitude.

Attendu que a été déclaré inapte en une seule visite à la date du 3 Juin 2009 ; que la devait donc reprendre le versement de son salaire à la date du 3 Juillet 2009 ; que son licenciement a été prononcé par lettre recommandée avec accusé de réception présentée le 30 Septembre 2009 ; qu'il devait donc bénéficier du maintien de sa rémunération pour la période allant du 3 Juillet 2009 au 30 Septembre 2009.

Que _____ justifiant d'une rémunération d'un montant mensuel brut de 3.217,26 €, il devait bénéficier, pour la période du 3 au 31 Juillet 2009 d'une rémunération brute de 2.887,20 €, pour la période du 1er au 31 Août 2009 de 3.217,26 euros, pour la période du 1er au 30 Septembre 2009 d'un montant de 3.217,26 euros, soit un total de 9.321,72 € brut ; Qu'il ressort des bulletins de salaire versés aux débats que, quelles que soient les explications données par le service de paie de l'employeur sur la répercussion différée au mois suivant des absences, que _____ a perçu au titre de ses salaires :

- en juillet 2009 :	-72,80 €
- en août 2009 :	2.887,20 € brut
en septembre 2009 : 3.217,26 € brut	
- en octobre 2009 :	0,

sauf ce qui lui était dû au titre du solde de ses congés et de son treizième mois ;

Que si l'on fait abstraction du solde négatif de juillet, correspondant à une régularisation du mois de juin, il a perçu 6.104,46 €, au lieu des 9.321,72 € qui lui étaient dus ;

Que le jugement déféré qui a condamné l'intimée à lui payer 3.217,26 € à titre de rappel de salaire doit donc être confirmé de ce chef ;

Sur l'intervention du Défenseur des droits

Attendu qu'il sera donné acte au Défenseur des droits de son intervention ;

Sur les dépens

Attendu que _____ qui succombe dans son appel à titre principal, sera condamné aux dépens d'appel ;

Sur les frais irrépétibles

Attendu que _____ conservera le bénéfice de l'indemnité qui lui a été allouée sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, au titre de ses frais irrépétibles de première instance, sans qu'il y ait lieu d'en abonder le montant au titre de ses frais irrépétibles d'appel ;

Que la _____ sera déboutée de sa demande d'indemnité sur le même fondement au titre de ses frais irrépétibles d'appel ;

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Donne acte au Défenseur des droits de son intervention,

Déboute _____ de son appel principal,

Déboute la _____ de son appel incident,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Ajoutant,

Déboute de sa demande de voir reconnaître qu'il a été victime d'un harcèlement moral et de ses demandes subséquentes,

Déboute chacune des parties de sa demande d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, au titre de ses frais irrépétibles d'appel,

Condamne aux dépens d'appel.

Le greffier



Josette ARIENTA

Le président



Marie-Françoise ROUX

Pour expédition certifiée conforme
Le Greffier en Chef

