

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

17e chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 22 NOVEMBRE 2023

N° RG 21/03519

N° Portalis DBV3-V-B7F-U3WE

AFFAIRE :

[S] [X]

C/

la S.A.S. Willis Towers Watson France venant aux droits de la S.A.S. GRAS SAVOYE

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 17 novembre 2021 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NANTERRE

Section : E

N° RG : 18/03396

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Rudy OUKRAT de la SELARL 41 Société d'Avocats

Me Magali SALVIGNOL-BELLON

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT DEUX NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT TROIS,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant , initialement fixé au 08 novembre 2023, prorogé au 15 novembre 2023 puis au 22 novembre 2023, les parties ayant été avisées, dans l'affaire entre :

Madame [S] [X]

née le 09 Janvier 1957 à [Localité 5]

de nationalité Française

[Adresse 3]

[Localité 2]

Représentant : Me Rudy OUKRAT de la SELARL 41 Société d'Avocats, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C2445

APPELANTE

la S.A.S. Willis Towers Watson France venant aux droits de la S.A.S. GRAS SAVOYE

N° SIRET : 311 428 637

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représentant : Me Magali SALVIGNOL-BELLON, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 355

INTIMEE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 13 septembre 2023 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Aurélie PRACHE, Président chargé du rapport.

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

Madame Aurélie PRACHE, Président,

Monsieur Laurent BABY, Conseiller,

Madame Nathalie GAUTIER, Conseiller,

Greffier lors des débats : Madame Marine MOURET,

Greffier lors du prononcé : Madame Angeline SZEWCZIKOWSKI,

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Mme [X] a été engagée en qualité de secrétaire, par contrat de travail à durée indéterminée, à compter du 1er février 1996 par la société Gras Savoye.

Cette société est spécialisée dans le courtage d'assurance, de réassurance et de management du risque. L'effectif de la société était, au jour de la rupture, de plus de 10 salariés. Elle applique la convention collective des sociétés de courtage d'assurance et/ou réassurance.

La salariée a exercé les fonctions de responsable services généraux, cadre E à compter du 1er juillet 2006, puis cadre G dans le courant de l'année 2016, sur le site de [Localité 2].

Depuis 2003, la salariée occupait des mandats de représentation du personnel, notamment secrétaire du comité d'établissement Gras Savoye Sud-Ouest, membre puis secrétaire du comité central d'entreprise de la société Gras Savoye, représentante syndicale du CHSCT, et membre du comité de groupe.

Le 27 décembre 2018, Mme [X] a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre aux fins de dire et juger qu'elle a été victime d'une discrimination syndicale se caractérisant par une évolution de carrière anormale, ainsi que de multiples actes de répression syndicales et que la société Gras Savoye a modifié unilatéralement son contrat de travail au mépris des dispositions légales, voir ordonnée sa réintégration dans ses fonctions et obtenir le paiement de diverses sommes

de nature indemnitaire.

Par jugement du 17 novembre 2021, le conseil de prud'hommes de Nanterre (section encadrement) a :

- dit et jugé que Mme [X] n'a pas été victime de discrimination,
- débouté Mme [X] de l'intégralité de ses demandes,
- débouté la société Gras Savoye de sa demande reconventionnelle,
- laissé à chacune des parties la charge de ses propres dépens.

Par déclaration adressée au greffe le 1er décembre 2021, Mme [X] a interjeté appel de ce jugement.

Une ordonnance de clôture a été prononcée le 4 juillet 2023.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 17 janvier 2022, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles Mme [X] demande à la cour de :

- infirmer dans son intégralité le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Nanterre du 17 novembre 2021 :

. en ce que le conseil de prud'hommes de Nanterre a jugé que Mme [X] n'a pas été victime de discrimination,

. en ce que le conseil de prud'hommes de Nanterre a débouté Mme [X] de l'intégralité de ses demandes,

en conséquence, et statuant à nouveau,

- dire et juger qu'elle a été victime d'une discrimination syndicale se caractérisant notamment par une évolution de carrière anormale ainsi que de multiples actes de répression syndicale,

- dire et juger que la société Gras Savoye a modifié unilatéralement son contrat de travail au mépris des dispositions légales,

- enjoindre à la société Gras Savoye de la réintégrer intégralement dans ses fonctions dans les 15 jours suivants le prononcé de la décision à intervenir et sous astreinte de 5 000 euros par jour de retard,

- fixer sa rémunération à hauteur de 56 540 euros bruts annuel dans les 15 jours suivants le prononcé de la décision à

intervenir sous astreinte de 5 000 euros par jour de retard,

- condamner la société Gras Savoye à lui verser la somme de 250 000 euros en réparation du préjudice professionnel et moral subi en raison de cette discrimination syndicale,

- condamner la société Gras Savoye à lui verser la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner la société Gras Savoye aux intérêts légaux sur toutes les demandes en paiement des sommes d'argent ainsi qu'aux entiers dépens y compris les éventuels frais d'exécution de la décision à intervenir.

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 13 avril 2022, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles la société Willis Towers France venant aux droits de la société Gras Savoye demande à la cour de :

- confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

- débouter Mme [X] de toutes ses demandes, fins et prétentions,

- la condamner à régler à la société la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens.

MOTIFS

Sur la discrimination syndicale

L'article L.2141-5 du code du travail interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail prohibent également toute discrimination fondée notamment sur l'appartenance syndicale.

Les articles L. 1134-1 et suivants du code du travail, concernant les actions en justice fondées sur une discrimination, prévoient que la personne s'estimant discriminée présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, au vu desquels la partie défenderesse doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de

besoin, toute mesure utile.

Au cas présent, la salariée soutient qu'elle a été victime d'un blocage de sa carrière en raison de ses mandats alors que ses évaluations étaient positives, invoque sa sous-rémunération et sa sous-qualification, l'absence d'augmentation pendant six années, reconnue par sa hiérarchie dans l'entretien de 2013, le refus de l'employeur de communiquer les éléments de rémunération de Mme [H] [U], des prises à partie régulières par la direction en raison de ses mandats, et une rétrogradation unilatérale.

° « une évolution salariale anormale »

La salariée invoque d'abord, au titre des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale « une évolution salariale anormale », caractérisée par le fait qu'elle a toujours donné une pleine satisfaction et été évaluée « au-dessus des attentes », qu'elle a cependant été sous-rémunérée et sous-classifiée, notamment par rapport aux autres responsables des services généraux, et régulièrement prise à partie par la direction en raison de ses responsabilités syndicales.

Dans l'entretien d'évaluation de 2013 mentionnant une classification F (pièce 3S et suivantes), la salariée indique : « je ne suis pas G comme les autres collaborateurs du directeur d'établissement, et le salaire est inférieur au salaire médian de ma catégorie => « la situation statutaire et salariale est anormale et inéquitable ; j'en déduis que la limite de ce qui est contractuellement concevable est atteinte ». Cet entretien indique, sur l'appréciation de la performance, que la salariée est « parfois au dessus des attentes du poste ».

L'entretien indique que son positionnement est « à revoir » selon l'avis du N+1 (M. [F]) qui indique que la salariée « remplit pleinement sa mission de responsable des services généraux de l'établissement SO dans une autonomie acquise depuis sa prise de fonction. Les changements au sein de la direction des achats du groupe non (sic) pas facilités sa tâche »

Dans l'entretien EDP de 2014, le manager N+1 indique que « le métier est maîtrisé, les missions confiées par le groupe pourraient faire évoluer le périmètre d'intervention de Mme [X] »

Dans l'entretien du 21 mars 2016 portant sur l'année 2016 [en réalité 2015], la salariée note dans les éléments significatifs : « autonomie confirmée et croissante et malgré cela, toujours pas d'évolution statutaire en catégorie G. Cette autonomie est reconnue (mon N+2 trouve que je fais très bien mon travail et que je suis très fiable) mais ma hiérarchie ne tire pas les conséquences qui s'imposent tant statutairement que salarialement. (..) Du fait des promesses non tenues, de l'inadéquation entre les textes applicables et la situation vécue et de l'inégalité de traitement constatée, j'ai dû solliciter l'inspection du travail. Laquelle a été amenée à intervenir auprès de la direction bordelaise (situation

précontentieuse) »

Il est établi que la salariée a toujours donné une pleine satisfaction et été évaluée « au-dessus des attentes ».

L'entretien du 10 mars 2017, portant lui aussi sur l'année 2016 indique une classification « G » et la salariée note ainsi « concernant l'évolution statutaire méritée, la récente amélioration ne correspond qu'à une action de correction nécessaire depuis plusieurs années. Le grade, théoriquement accordé par mon supérieur hiérarchique en 2014 n'a été accordé qu'en 2016 (mise en 'uvre en juillet 2016) Mais l'évolution salariale qui aurait dû aller de pair et correspondre à l'importance de ma contribution n'a malheureusement pas eu lieu. J'ai dû adresser un courriel copie RH en juillet dernier à ce sujet. Sans réponse à ce jour.

Cependant, la salariée indique au titre des « Remarques : « j'ai finalement été augmentée mais je suis positionnée au bas de ma catégorie (près du minimum : 39 000 euros alors que le plancher G est 38 406 euros et que celui de H est à 47 707 euros alors que ma contribution est importante »

Dans l'entretien au titre de l'année 2017 la salariée souligne son isolement peu habituel et note que ces faits sont concomitants d'une part à la contestation judiciaire de la direction de sa désignation comme RS au CHSCT et d'autre part, à la réalisation d'une expertise sur le déménagement de [Localité 6] votée en CHSCT, également contestée en justice par la direction. Elle ajoute que, dans les faits, depuis le 19 mai 2017, elle est privée de ses fonctions managériales, que cette décision a immédiatement fait suite à des accusations de harcèlement moral de la part d'une salariée placée sous sa direction, qu'elle a noté qu'une enquête a enfin été récemment déclenchée.

Dans l'évaluation de l'année 2018, dans lequel la cour relève que son manager N+1 est désormais M. [Z], qui était jusqu'alors son manager N+2, qui devient Mme [D] (responsable des ressources humaines), M. [F] étant devenu directeur général adjoint (cf signature sous courriel adressé à la salariée le 15 décembre 2017), la salariée note que « malgré une augmentation de salaire en avril dernier [donc 2017] celui-ci reste toujours en dessous de la rémunération de mes collègues. »

Sur ce point, il ressort du rapport de l'expert comptable au comité central commun de l'UES en 2016 (pièce 11S) et 2017 qu'en 2016 pour la classification F (concernant 382,4 ETP en 2016 / 425,5 ETP en 2017) la rémunération brute annuelle moyenne est de 40 393 euros (40 676 euros en 2017).

Or, il ressort du bulletin de paie de décembre 2016 que la salariée percevait, au titre de la classification F, une rémunération brute annuelle de 36 677 euros.

L'expert comptable note qu'en 2017 la rémunération brute annuelle moyenne de 56 540 euros en 2017 (55 556 euros en

2016) pour la classification G (concernant 250,2 ETP en 2016 / 258,2 en 2017). Or, la salariée qui a accédé à cette classification G en décembre 2016 (cf bulletin de paie de décembre 2016), a perçu une rémunération brute annuelle de 39 268 euros en 2017.

La salariée établit qu'elle a été sous-rémunérée et sous-classifiée entre 2014 et 2016.

En revanche l'allégation selon laquelle elle percevait une rémunération moindre que celle de Mme [H] [U] est dépourvue d'offre de preuve, étant ici relevé que la salariée n'a pas engagé d'action en application de l'article 145 du code de procédure civile pour obtenir communication des bulletins de paie de l'intéressée.

Enfin, s'agissant de la prise à partie régulière par la direction en raison de ses mandats, la salariée produit :

- une lettre de Mme [X] à la DDTEFP le 16 janvier 2009 indiquant qu'elle a décidé de démissionner du poste de secrétaire du CE et de saisir l'inspecteur du travail des nombreuses difficultés rencontrées dans l'exercice des mandats.

- une lettre de la CFDT au PDG de Gras Savoye reçue le 20 mars 2009 indiquant que Mme [X], élue titulaire au comité d'établissement, au comité central de l'UES et déléguée du personnel, rencontre d'importantes difficultés dans l'exercice de ses mandats. La lettre indique « elle a, quel comble, été publiquement accusée de harcèlement à l'envers par vous-même parce qu'elle avait écrit plusieurs fois pour réclamer le respect par l'entreprise de ses engagements de ne pas convoquer différentes instances au même moment. (!) Il ressort de ce qui précède que les représentants du personnel en général, et Mme [X] en particulier, subissent une pression psychologique inacceptable, de la part des représentants de la direction. »

- un courriel du 22 avril 2010 d'un inspecteur du travail à M. [T], représentant syndical, ayant pour objet « entraves au fonctionnement du CE » et indiquant faire partir un PV concernant Gras Savoye au parquet de bordeaux la semaine prochaine, l'employeur indiquant dans une lettre à l'inspecteur du travail le 12 janvier 2018 (pièce 3E) qu'aucune poursuite n'a été engagée, ce qui n'est pas contesté par la salarié,

- des attestations, certaines étant illisibles tant dans leur contenu que dans les pièces d'identité, que lors d'une réunion du CE le 24 juin 2011 la direction a déclaré aux représentants du personnel : « méfiez vous de Mme [X] elle ne vous dit pas tout et déforme les propos de l'inspecteur du travail ». Ces témoignages sont confirmés par l'attestation de [J] [E] qui indique que le président du CE a dit ce 24 juin 2011 que « la direction ira jusqu'au bout car le CE GSSO fait des enregistrements illégaux. L'inspecteur du travail viendra pour rappeler au CE les règles juridiques de la tenue d'un CE (!) Le 5 juillet 2011 la direction a lâché et la réunion du 6 juillet a été enregistrée»

- la lettre du 17 décembre 2012 de l'inspecteur du travail à l'employeur au sujet d'un délit d'entrave tenant au fait que les

représentants du personnel ne parviennent pas à obtenir les données financières permettant d'apprécier la situation effective de l'établissement sur son périmètre.

Sur la discrimination, l'inspecteur indique que « les élus du CE GSSO déclarent avoir subi sur leur carrière des actes pouvant s'apparenter à la discrimination liée à l'exercice de leur mandat. Cette discrimination peut notamment être relevée car les élus ne bénéficient pas des mêmes avancements que leurs collègues non représentants du personnel. (') Il convient donc de vérifier les déroulements des carrières des salariés occupant des mandats de représentants du personnel »

- le jugement du TGI de Bordeaux du 16 mai 2017 déboutant l'employeur de sa saisine du 9 mars 2017 aux fins de contestation de la désignation de Mme [X] en qualité de représentante syndicale au CHSCT région Sud Ouest, et d'annulation de sa désignation en cette qualité du 26 décembre 2016.

Il est ainsi établi que la salariée a été régulièrement prise à partie par la direction en raison de ses responsabilités syndicales.

° une rétrogradation unilatérale imposée à Madame [X]

A l'appui de cette allégation, la salariée invoque les éléments suivants, qu'elle produit :

- une lettre que lui a adressée l'employeur le 20 juin 2017 lui indiquant être contraint d'envisager à titre de mesure de prévention une « évolution dans le rattachement hiérarchique » de l'équipe Accueil /Standard afin que Mme [B], qui a dénoncé des agissements de harcèlement moral de Mme [X] à son encontre, ne soit plus placée sous sa responsabilité directe,

- des attestations de collègues de travail relatant le caractère difficile de Mme [B] et la qualité du management de Mme [X],

- une lettre de l'inspecteur du travail à l'employeur le 20 novembre 2017 dans laquelle il indique : « Une salariée, Mme [B], vous informe subir de la part de Mme [X], des agissements de nature à s'apparenter à des faits de harcèlement moral.

Ce signalement vous conduit à enlever à Mme [X] une partie de ses attributions en lui retirant la responsabilité hiérarchique de Madame [B], décision que vous qualifiez de mesure de prévention.(...)

Cette décision vise à répondre à votre obligation visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. (...)

Pour autant, les conditions dans lesquelles cette dernière est intervenue et la notion de « mesure de prévention » suscitent des interrogations : (')

Or, je constate dans ce dossier que :

- Votre décision est intervenue plusieurs semaines après le retour de congés de Madame [B] (la salariée est rentrée le 20 mars, la décision est notifiée le 20 juin), ce « décalage » pose question :

o Dans quelle mesure une décision intervenant plusieurs semaines après avoir eu connaissance des signalement est une mesure préventive ;

o Qu'en est-il de la protection de la salariée entre son retour de congé maladie et la date effective de votre décision '

- Aucune enquête interne ou externe n'a été diligentée sur les agissements qualifiés de harcèlement, enquête qui aurait pu justifier la mise en place, dans l'attente de ses conclusions, d'une mesure de prévention ;

- Votre décision est effective maintenant depuis plus de 5 mois

A l'aune de ce qui précède et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, votre décision paraît relever davantage d'une mesure disciplinaire que d'une mesure de prévention telle que l'a définie la jurisprudence

Mme [X] a vu ses attributions se réduire, affectant en cela sa fonction (')

En conséquence de quoi la procédure telle que prévue par l'article L.1332-1 et suivants du code du travail doit être engagée et ces dispositions respectées. ».

- un courriel adressé à la salariée le 15 décembre 2017 lui proposant une médiation sur le harcèlement moral,

- le procès-verbal de la réunion du CHSCT du 30 mai 2018, présidé par M. [F], qui indique au titre des « préconisations spécifiques : le harcèlement n'est pas avéré. Donc en l'état il faudrait revenir à la situation d'avant juin 2017

Cependant, compte tenu du délai qui s'est écoulé depuis, et de la situation actuelle qui semble avoir apaisé les tensions, nous recommandons de rester sur la configuration actuelle (et quoi qu'il en soit qu'il n'y ait plus de lien hiérarchique entre Mme [X] et Mme [B]) en proposant un complément de missions pour Mme [X]. »

Il résulte de ces éléments que la rétrogradation unilatérale imposée à Madame [X], laquelle, à compter de juin 2017, n'a plus été la N+1 de Mme [B], est établie.

En conséquence, la salariée présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale.

Il appartient donc à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination syndicale.

° S'agissant de l' « évolution salariale anormale » de la salariée, l'employeur établit qu'à la suite d'une visite de l'inspecteur du travail concernant la situation de Mme [X] le 8 décembre 2015, une étude de positionnement salarial concernant Mme [X] a été réalisée par le service de DRH/ contrôle de gestion sociale.

Il ressort de cette étude que :

- le salaire annuel brut de la salariée est passé de 31 770 euros en 2012 (classification F) à 35 000 euros en 2015, soit une évolution de +3,52 % entre 2013 et 2014 et de +6,06 % 2014 et 2015 alors que l'augmentation individuelle moyenne des salariés de sa classification n'était que de +1,65 % entre 2013 et 2014, et de +1,91% entre 2014 et 2015.

- la comparaison des périmètres de gestion de trois responsables de services généraux France entière montrent que les deux autres salariés occupant un poste identique à celui de la salariée (Mme [H] [U] et M. [I]) avaient en réalité un périmètre, pour la première, entrée dans l'entreprise le 1er octobre 1992, de 220 collaborateurs mais sur 8 sites distincts et, pour le second, de 736 collaborateurs sur un site unique, contre 193 collaborateurs sur 3 sites différents pour Mme [X],

- la comparaison avec les « alter ego » hiérarchiques (population cadre classification F) de la salarié n'est pas pertinente car ces postes concernent des responsables de département gestion ou responsables équipe comptable, n'exerçant donc pas les mêmes missions que la salariée,

- le salaire annuel brut de la salarié au 31/12/2015 est dans la médiane des salaires annuels bruts des cadre F à expertise équivalente, notamment M. [R].

Cette étude a été adressée le 1er février 2016 par lettre recommandée de l'employeur à l'inspecteur du travail et l'employeur n'est pas utilement contredit lorsqu'il affirme que l'inspecteur du travail n'a pas donné de suite à cette lettre d'explications.

Dans une seconde lettre recommandée adressée à l'inspecteur du travail le 12 janvier 2018 faisant suite à la visite de ce dernier le 17 novembre 2017, dans le cadre de la « mesure de prévention » prise suite aux allégations de harcèlement moral d'une salariée à l'encontre de Mme [X], et à la lettre de l'inspecteur du travail à l'employeur à ce sujet le 20 novembre 2017, laquelle indique également « Sur le déroulement de carrière de Mme [X] (') Sur ce qui précède vous voudrez bien produire tout élément utile démontrant que vos positions sont objectivement justifiées », l'employeur lui rappelle les termes de sa lettre du 1er février 2016.

A nouveau, ces explications données par l'employeur n'ont pas appelé d'observations de la part de l'inspecteur du travail.

Il n'est pas contesté qu'à partir d'avril 2016 la salariée a été positionnée à la classification G et qu'elle a à ce titre perçu une augmentation, ainsi qu'il a été dit précédemment, sa rémunération brute annuelle étant portée à 39 268 euros en 2017 (contre 36 677 euros en 2016).

Il résulte de l'ensemble de ces pièces que l'employeur explique par des éléments objectifs le positionnement et la rémunération de la salariée.

° S'agissant de la « rétrogradation unilatérale imposée à Madame [X] », l'employeur produit un courriel de Mme [B] du 2 mai 2017 dans lequel cette salariée demande à Mme [D] (DRH) s'il est « possible que l'on se rencontre au plus vite car en mon absence [S] a demandé à ma remplaçante de témoigner contre moi, mais elle n'a pas voulu. Je souhaite être assisté d'un délégué du personnel car cela devient du harcèlement. »

L'employeur établit que cette décision fait suite aux éléments qui suivent, dont la chronologie est rappelée dans la pièce 18E (« arbre des causes »).

D'abord, l'entretien annuel d'évaluation de l'année 2016 de Mme [B], réalisé le 16 mars 2017 par Mme [X], en sa qualité de N+1, indique que « [N] doit apporter plus de soin à la qualité formelle de ses transmissions (ton employé, mimiques, impatience etc) A cette fin nous avons identifié en EAE le besoin d'une formation pour améliorer les relations interpersonnelles ».

Mme [B] a indiqué à titre de commentaire de cette appréciation que « concernant les observations négatives, je note qu'aucun exemple factuel n'a pu m'être apporté, il semble que mes propos/ attitudes aient été observés par mon manager : pourquoi ne pas m'en parler immédiatement pour que je puisse le cas échéant en prendre conscience et rectifier si nécessaire ' Par ailleurs ma N+1 ne m'apporte aucun soutien lors de ces formations (comment peut elle parler de mon comportement avec la personne que je forme alors qu'elle n'est jamais présente avec moi lors de ces formations ') (!) A ce titre je souhaite un entretien avec ma RHH. Compte tenu de ce qui précède je demande une revalorisation statutaire et salariale qui me semble largement méritée (27 000 euros) »

Par un courriel à Mme [X] le 13 mars 2017, M. [F] lui a demandé si elle souhaitait voir augmenter Mme [B] (qui a perçu une rémunération annuelle brute de 21 500 euros en 2016), Mme [X] lui répondant « concernant [N], j'ai relevé sur le dernier exercice différents problèmes (échanges difficiles avec plusieurs salariés, problème de qualité et d'efficacité de certaines actions entreprises) que j'évoquerai bientôt avec la RHH. Donc sans préjuger de quoi que ce soit, il ne me paraît pas envisageable , dans ce contexte, d'octroyer une quelconque augmentation à l'intéressée cette année. »

Ensuite, par un courriel du 21 mars 2017 à 14h30 de Mme [D] à M. [F] lui signale l'absence de Mme [B] depuis le 20 au matin, qu'elle a dû prendre en charge une intérimaire pendant toute la matinée, que la procédure remise par Mme [X] est celle de 2015 et non celle de 2017, et n'est pas complète et adaptée à une personne extérieure au site, qu'il n'est pas normal que Mme [X] ne prenne pas en charge la gestion du service et se repose sur les bonnes volontés internes, qu'elle considère que Mme [X] « ne fait pas face à ses responsabilités et fuit les tâches qui relèvent de son périmètre »

Enfin, dans une attestation très circonstanciée, Mme [V], élue au CE, indique qu'en 2017 Mme [B] s'est confiée à elle en raison de tension avec Mme [X] au sujet de la relation de Mme [B] avec une personne en CDD, Mme [L] [M], qui a pourtant attesté de la qualité de sa relation avec Mme [B]. Elle ajoute avoir accompagné Mme [B] lors d'un rendez-vous avec la RRH au cours duquel, compte tenu du contexte, l'intéressée a indiqué qu'elle avait l'impression de vivre une

situation de harcèlement.

De même, Mme [O] [C] (texte non produit dans les pièces mais reproduit dans les conclusions sans être contesté), par ailleurs représentante UNSA au CHSCT atteste que « En date du 21 avril 2017 à 15h30, heure à laquelle je descends quotidiennement déposer le courrier postal, [W] (dont je ne connais pas le nom de famille » m'a interpellé. Elle me demande si je connaissais bien [N] [B]. Je lui ai répondu, en tout bien tout honneur dans la positive.

Je me suis rendue compte qu'elle était gênée puis elle s'est confiée sur l'entretien qu'elle avait eu dans la journée avec [S] [X]. Cette dernière lui aurait explicitement demandé de faire remonter à la Direction que sa formation n'avait pas été conforme à ses attentes et qu'il fallait le dénoncer. Visiblement très choquée (pleurs) par cette démarche, [W] m'a confirmé qu'elle n'en ferait rien et qu'elle ne donnerait pas suite. Elle ne voulait pas s'investir dans ce dialogue en générant des malentendus entre son employeur Adecco et son contrat de travail avec GSO »

Ce témoignage est confirmé par l'attestation de Mme [K] qui indique avoir personnellement constaté que l'intérimaire qui avait remplacé Mme [B] avait été très perturbée après avoir été sollicitée par Mme [X] pour mettre injustement en cause Mme [B], alors même que celle-ci l'avait bien accueillie et formée.

L'employeur produit également l'attestation de Mme [Y] [R] qui indique avoir subi « Une situation de harcèlement moral de janvier 2011 à juillet 2012 de la part de Mme [S] [X], responsable hiérarchique des services généraux » et qu'en juillet 2012, grâce à la direction, elle a pu « quitter ce service tenu par Mme [X] qui était malsaine et dévastatrice pour (elle) A ce jour (elle) occupe toujours le même poste à l'ADP depuis juillet 2012 et (a) pu retrouver la satisfaction de travailler sans « boule au ventre » chaque matin ». »

Dans son attestation, Mme [B] explique quant à elle la situation de la façon suivante: « A mon retour de congés en avril 2017 plusieurs personnes de différents services sont venues me rapporter que ma n+1 avait demandé à ma remplaçante de me dénoncer à la direction (prétextant que la formation n'était pas adéquate).

J'ai donc fait un signalement à ma RH [A] [D] pour harcèlement.

Une enquête CHSCT a eu lieu et la conclusion a été qu'il n'y avait pas de harcèlement mais des difficultés entre Mme [X] et moi-même.

Néanmoins les recommandations du CHSCT sont qu'il n'y ait plus de lien hiérarchique entre les 2 personnes. A ce jour je travaille toujours en collaboration avec Mme [X] et cela se passe bien en dépit d'un manque de communication sur sa présence et les interventions demandées sur site. Ma n+1 est maintenant Mme [D] »

La cour relève en outre que dans une lettre de l'employeur à la salariée le 13 février 2018, il lui a indiqué que c'est l'inspecteur du travail qui a suggéré une médiation comme Mme [X] vivait mal la situation, et lui a confirmé la

convocation prochaine d'une réunion extraordinaire du CHSCT, qui permettra de diligenter une enquête conjointe en présence d'un représentant des salariés et d'un représentant de l'employeur pouvant ainsi présenter à nouveau sa version des faits.

Or, il ressort du PV du CHSCT précité que ce dernier, nonobstant l'absence de conclusions de harcèlement moral, a préconisé au regard de la situation résultant de l'évolution du rattachement de Mme [B], de rester sur cette configuration et de proposer à Mme [X] un complément de missions, que celle-ci a refusé, suite à la proposition de l'employeur du 13 juin 2018 de lui confier « la gestion des demandes informatiques des collaborateurs des 3 sites de la filiale via l'application « demande de service informatique » présente sur l'intranet du groupe », cette mission mission actuellement dévolue à votre supérieur hiérarchique (présentant) l'avantage de pouvoir être gérée facilement à distance des sites ».

Dans un courriel à la salariée le 29 juin 2018 M. [F] lui indique ainsi qu'elle a « indiqué refuser cette mission en précisant que cette dernière n'était pas à la hauteur de la perte de l'encadrement des deux collaborateurs de l'accueil. Ce refus ne permet donc pas à ce jour de suivre les préconisations du CHSCT. »

Dans un courriel du 5 juillet 2017 la salariée indique à l'employeur qu'elle « comprend parfaitement, vu le contexte, qu'il n'est pas envisageable de (la) rétablir dans (ses) fonctions de management ». Mme [B] indique quant à elle dans son compte rendu d'entretien annuel pour l'année 2017 que « malgré une année éprouvante, avec des difficultés avec ma n+1 Mme [X], je suis actuellement sereine avec ma nouvelle N+1 ([A] [D]). »

L'employeur explique ainsi, par l'ensemble de ces éléments objectifs, étrangers à toute discrimination syndicale, le niveau de rémunération et de classification de la salariée, ainsi que les raisons pour lesquelles il a pris la décision, à titre préventif d'abord puis définitif après les préconisations du CHSCT, de modifier le rattachement hiérarchique de l'équipe d'accueil, constituée de Mme [B] et Mme [G], en le confiant à Mme [D], et non plus à Mme [X], étant ici rappelé, s'il en était besoin, que l'employeur est tenu à l'égard de l'ensemble de ses salariés d'une obligation de sécurité et particulièrement de prévention du harcèlement moral.

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a écarté l'existence d'une discrimination syndicale et débouté la salariée de ses demandes afférentes, ainsi que de sa demande de réintégration intégrale dans ses fonctions, c'est-à-dire de lui rattacher à nouveau hiérarchiquement une équipe d'accueil composée d'une salariée l'ayant accusée de harcèlement moral et qui, ainsi qu'il a été rappelé plus haut, ne le souhaitait pas.

De même il convient de confirmer le jugement qui a débouté la salariée de sa demande de fixation de sa rémunération à hauteur de 56 540 euros bruts annuel, demande qui ne s'appuie sur aucun autre moyen de fait et de droit distinct de ceux déjà invoqués au titre de la discrimination syndicale précédemment écartée.

Sur les dépens et frais irrépétibles

Il y a lieu de confirmer le jugement en ses dispositions relatives aux dépens et aux frais irrépétibles.

Les dépens d'appel sont à la charge de la salariée, partie succombante.

L'équité commande en revanche de débouter l'employeur de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire, en dernier ressort et prononcé par mise à disposition au greffe :

CONFIRME le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

DIT n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE Mme [X] aux dépens d'appel.

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Aurélie PRACHE, Président et par Madame Angeline SZEWCZIKOWSKI, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier, Le président,