

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 27 novembre 2013

N° de pourvoi: 12-20.301

ECLI:FR:CCASS:2013:SO02180

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats, président

SCP Fabiani et Luc-Thaler, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 5 avril 2012), qu'engagée à compter du 25 septembre 1989 par l'organisme de gestion de l'enseignement catholique

Saint-Laurent-la-Paix-Notre-Dame, Mme X..., élue délégué du personnel, qui exerçait en dernier lieu les fonctions de comptable à temps complet, a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement par une lettre du 3 août 2010, après que le médecin du travail a constaté son inaptitude à tout poste dans l'entreprise et que l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen, qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts pour perte d'emploi outre une indemnité de procédure, alors selon le moyen :

1°/ que si l'autorisation de licencier accordée par l'autorité administrative ne prive par le salarié du droit de demander l'indemnisation du préjudice causé par des faits de harcèlement ou par des faits de discrimination liée à l'âge ou à l'état de santé dont il a été victime, elle ne lui permet toutefois plus de contester pour ces motifs la cause ou la validité de son licenciement et partant, d'obtenir des dommages-intérêts liés à la perte de l'emploi consécutif à de tels agissements de la part de l'employeur ; qu'en condamnant l'employeur à payer à la salariée des dommages-intérêts pour perte de l'emploi et incidence sur la retraite au prétexte que son inaptitude médicale ayant conduit à son licenciement était la conséquence du comportement inapproprié de l'employeur coupable d'actes de harcèlement moral et de discrimination liée à l'âge et à l'état de santé, la cour d'appel qui a pourtant constaté que l'inspecteur du travail avait autorisé le licenciement de la salariée, a violé le principe de la séparation des pouvoirs, ensemble la loi du 16-24 août 1790 et l'article L. 2421-3 du code du travail ;

2°/ que la seule existence d'actes de harcèlement moral ou d'une discrimination de la part de l'employeur ne permet pas de déduire que l'inaptitude physique du salarié, cause de son licenciement, est la conséquence directe de ce comportement inapproprié ; qu'en déduisant du seul comportement harcelant ou discriminatoire de l'employeur la conclusion que l'inaptitude médicale de la salarié était la conséquence de ce comportement inapproprié, la cour d'appel qui n'a relevé aucun élément permettant de relier directement cette inaptitude physique au comportement fautif de l'employeur a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;
3°/ que la cassation à intervenir de l'arrêt jugeant que Mme X...avait été victime d'actes de harcèlement moral et de discrimination liée à son âge et à son état de santé, (critiqué au premier moyen) entraînera l'annulation de ce chef de dispositif en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

Mais attendu que dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement ; qu'il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail ; que, ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations ;

Et attendu qu'ayant constaté que la salariée établissait que le harcèlement moral subi était à l'origine de son inaptitude physique, la cour d'appel en a exactement déduit que celle-ci était fondée à solliciter la réparation du préjudice résultant de la perte d'emploi ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la non admission du premier moyen et le rejet du deuxième moyen rendent sans objet le troisième moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Ogec Saint-Laurent-la-Paix-Notre-Dame aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'association Ogec Saint-Laurent-la-Paix-Notre-Dame et condamne celle-ci à payer à Mme X...la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept novembre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour l'association Ogec Saint-Laurent-la-Paix-Notre-Dame

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'association OGECE à payer à Madame X...la somme de 35 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral et discrimination, outre 2. 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE Sur le harcèlement et la discrimination ; que dans une lettre du 15 novembre 2008 adressée au président de l'OGECE, Madame Chantal X...énumère de façon précise et détaillée les attributions qui lui étaient confiées au service comptabilité de l'association à compter d'octobre 1997 et qui font apparaître que, sous l'autorité d'une économiste ou d'un responsable administratif et financier, elle assurait la gestion de l'ensemble de la comptabilité de l'établissement dans ses aspects les plus larges, y

compris la gestion sociale et financière du personnel ; que ses affirmations sont corroborées par les nombreuses attestations qu'elle verse aux débats et qui décrivent de manière concordante le rôle important tenu par elle au sein de la structure, la qualité et la diversité des témoins, membres du personnel ou parent d'élève, ne permettent pas de retenir l'objection soulevée par l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME faisant valoir que ces tiers ne perçoivent qu'une apparence ne coïncidant pas avec la réalité des faits ; qu'au demeurant, l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTREDAME ne conteste pas sérieusement les énonciations de la lettre du 15 novembre 2008 et ne produit aucun document propre à en démentir les énonciations ; que sans en avoir le titre, Madame Chantal X...exerçait ainsi les fonctions de responsable de la comptabilité et a été assistée au fil du temps de personnes qui, pour avoir la même qualification théorique, se trouvaient placées de fait sous son autorité ; que c'est notamment, le cas de Monsieur Didier Y..., recruté comme comptable le 16 mai 2002 ; qu'or, après une mise à l'écart progressive de Madame Chantal X..., dont plusieurs témoins attestent, il lui a été notifié par lettre du 15 septembre 2008 ses nouvelles attributions à compter du 1er septembre 2008, restreignant considérablement son champ d'intervention, puisque celui-ci se limitait désormais aux différentes tâches relatives à la gestion des fournisseurs, outre la participation aux différents enregistrements de la comptabilité générale, le tout sous l'autorité, deux fois affirmée, de Monsieur Y..., entre-temps élevé au statut de cadre et désigné responsable du service de la comptabilité ; que par ailleurs, la partie gestion sociale du personnel était reprise par Mademoiselle Delphine Z...initialement recrutée comme secrétaire assistante de direction (le 4 janvier 2006) et rapidement admise au statut cadre également ; que cette modification considérable des attributions de Madame Chantal X...excède ce à quoi l'employeur pouvait procéder dans le cadre d'un exercice légitime de son pouvoir de direction et d'organisation des services ; que l'OGEC ne saurait en effet utilement soutenir que les fonctions nouvelles de la salariée rentrent dans les attributions d'un comptable définies par la convention collective sans que soit pris en considération le contenu réel des fonctions qui lui étaient antérieurement et continûment confiées, entrées dès lors dans le champ contractuel ; que cette modification abusive laisse présumer une entreprise de harcèlement et une discrimination, présomption que l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME ne combat pas utilement ; qu'en effet, il lui appartiendrait en premier lieu de justifier de manière objective le passage de Monsieur Y... d'un statut de collaborateur de Madame Chantal X...à celui de supérieur hiérarchique, point sur lequel est simplement produit le BTS de l'intéressé ; qu'une observation similaire peut être faite concernant Mademoiselle Z...; qu'il s'avère donc que l'appauvrissement des fonctions de Madame Chantal X..., d'abord insidieux puis brutalement affirmé dans le courrier de novembre 2008, n'est justifié par aucune circonstance objective admissible et la salariée est en droit de soutenir qu'elle est due à son âge et à son état de santé et qu'elle a été victime d'une « mise au placard » qui l'a gravement affectée et a conduit jusqu'à la perte de son emploi ; Sur les incidences financières ; (¿) que le comportement harcelant et discriminatoire de l'employeur a provoqué pour Madame Chantal X...un préjudice distinct qui sera réparé par l'allocation de dommages-intérêts d'un montant de 35. 000 euros (¿) que la somme qui doit être mise à la charge de l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE DAME au titre des frais non compris dans les dépens exposés par Madame Chantal X...peut être équitablement fixée à 2. 000 euros.

1°- ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; que dans ses écritures d'appel, l'employeur faisait valoir que Madame X...n'avait jamais été responsable de la comptabilité ni la supérieure hiérarchique de Monsieur Y... puisqu'elle exerçait, tout comme lui, de simples fonctions de comptable sous la responsabilité et l'autorité de l'Econome, Monsieur A..., devenu Responsable Administratif et Financier (cf. ses conclusions d'appel, p. 2 et p. 5, § 8 à 10 et p. 6, § 1), qu'il avait régulièrement versé aux débats et invoqué dans ses conclusions

les contrats de travail, avenants et description de poste de Messieurs A...et Y... lesquels établissaient leurs attributions et leur hiérarchie ; qu'en jugeant que l'employeur ne produisait aucun document propre à démentir les énonciations de Madame X...qui se proclamait responsable de la comptabilité et supérieur hiérarchique de Monsieur Y..., sans inviter les parties à s'expliquer sur l'absence au dossier des pièces invoquées dans les écritures de l'employeur, qui figuraient sur le bordereau de communication de pièce annexé à ses conclusions d'appel, et dont la production n'avait pas été contestée, la Cour d'appel a violé l'article 16 du Code de procédure civile.

2°- ALORS QUE ne constitue pas un acte de harcèlement moral ou une discrimination mais une mesure relevant du pouvoir de direction et de gestion de l'employeur l'affectation du salarié à des tâches restreintes dès lors qu'il conserve néanmoins des attributions importantes conformes à sa qualification et que cette décision intervient dans le cadre d'une réorganisation décidée dans l'intérêt de l'entreprise ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a relevé que l'employeur avait notifié à la salariée par lettre du 15 septembre 2008 de nouvelles attributions restreignant son champ d'intervention désormais limité aux différentes tâches relatives à la gestion des fournisseurs et à la participation aux différents enregistrements de la comptabilité générale ; qu'en considérant que le seul retrait d'une partie des attributions de la salariée excédait le pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur et constituait une modification laissant présumer une entreprise de harcèlement et une discrimination, sans rechercher, comme elle y était invitée, si les tâches de gestion des fournisseurs et de comptabilité conservées par la salariée ne demeuraient pas très importantes et étaient conformes à sa qualification, et si cette décision n'était pas intervenue dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise destinée à mieux répartir la charge de travail et à spécialiser davantage les salariés jugées trop polyvalents, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1221-1, L. 1152-1, et L. 1154-1 du Code du travail.

3°- ALORS QU'il n'y a pas de harcèlement moral lorsque l'employeur prouve que les agissements qui lui sont reprochés ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce la Cour d'appel s'est bornée à affirmer que l'employeur ne justifiait par aucune circonstance objective le retrait d'une partie des attributions de Madame X..., lequel laissait présumer une entreprise de harcèlement et une discrimination ; qu'en se déterminant ainsi sans répondre aux conclusions de l'employeur faisant valoir que cette mesure résultait d'une réorganisation de l'entreprise destinée à mieux répartir la masse totale du travail, à spécialiser et responsabiliser les salariés jugées trop polyvalents, et à remettre de l'ordre dans les services administratifs, financiers et comptables qui connaissaient de nombreux dysfonctionnements, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'association OGEC à payer à Madame X...la somme de 100. 000 euros à titre de dommages-intérêts pour perte de l'emploi et incidence sur la retraite, outre 2. 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE Sur le harcèlement et la discrimination ; que dans une lettre du 15 novembre 2008 adressée au président de l'OGEC, Madame Chantal X...énumère de façon précise et détaillée les attributions qui lui étaient confiées au service comptabilité de l'association à compter d'octobre 1997 et qui font apparaître que, sous l'autorité d'un économiste ou d'un responsable administratif et financier, elle assurait la gestion de l'ensemble de la comptabilité de l'établissement dans ses aspects les plus larges, y compris la gestion sociale et financière du personnel ; que ses affirmations sont corroborées par les nombreuses attestations qu'elle verse aux débats et qui décrivent de manière concordante le rôle important tenu par elle au sein de la structure, la qualité et la

diversité des témoins, membres du personnel ou parent d'élève, ne permettent pas de retenir l'objection soulevée par l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME faisant valoir que ces tiers ne perçoivent qu'une apparence ne coïncidant pas avec la réalité des faits ; qu'au demeurant, l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTREDAME ne conteste pas sérieusement les énonciations de la lettre du 15 novembre 2008 et ne produit aucun document propre à en démentir les énonciations ; que sans en avoir le titre, Madame Chantal X...exerçait ainsi les fonctions de responsable de la comptabilité et a été assistée au fil du temps de personnes qui, pour avoir la même qualification théorique, se trouvaient placées de fait sous son autorité ; que c'est notamment le cas de Monsieur Didier Y..., recruté comme comptable le 16 mai 2002 ; qu'or, après une mise à l'écart progressive de Madame Chantal X..., dont plusieurs témoins attestent, il lui a été notifié par lettre du 15 septembre 2008 ses nouvelles attributions à compter du 1er septembre 2008, restreignant considérablement son champ d'intervention, puisque celui-ci se limitait désormais aux différentes tâches relatives à la gestion des fournisseurs, outre la participation aux différents enregistrements de la comptabilité générale, le tout sous l'autorité, deux fois affirmée, de Monsieur Y..., entre-temps élevé au statut de cadre et désigné responsable du service de la comptabilité ; que par ailleurs, la partie gestion sociale du personnel était reprise par Mademoiselle Delphine Z...initialement recrutée comme secrétaire assistante de direction (le 4 janvier 2006) et rapidement admise au statut cadre également ; que cette modification considérable des attributions de Madame Chantal X...excède ce à quoi l'employeur pouvait procéder dans le cadre d'un exercice légitime de son pouvoir de direction et d'organisation des services ; que l'OGEC ne saurait en effet utilement soutenir que les fonctions nouvelles de la salariée rentrent dans les attributions d'un comptable définies par la convention collective sans que soit pris en considération le contenu réel des fonctions qui lui étaient antérieurement et continûment confiées, entrées dès lors dans le champ contractuel ; que cette modification abusive laisse présumer une entreprise de harcèlement et une discrimination, présomption que l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME ne combat pas utilement ; qu'en effet, il lui appartiendrait en premier lieu de justifier de manière objective le passage de Monsieur Y... d'un statut de collaborateur de Madame Chantal X...à celui de supérieur hiérarchique, point sur lequel est simplement produit le BTS de l'intéressé ; qu'une observation similaire peut être faite concernant Mademoiselle Z...; qu'il s'avère donc que l'appauvrissement des fonctions de Madame Chantal X..., d'abord insidieux puis brutalement affirmé dans le courrier de novembre 2008, n'est justifié par aucune circonstance objective admissible et la salariée est en droit de soutenir qu'elle est due à son âge et à son état de santé et qu'elle a été victime d'une « mise au placard » qui l'a gravement affectée et a conduit jusqu'à la perte de son emploi ; Sur les incidences financières ; que le licenciement a été autorisé par l'inspection du travail, Madame Chantal X...étant salariée protégée ; que cette dernière a dès lors abandonné sa demande initiale de résiliation judiciaire ; qu'elle établit toutefois que son inaptitude médicale est la conséquence d'un comportement inapproprié de l'employeur que l'autorité administrative n'a pas eu à analyser ; qu'elle peut dès lors demander réparation du chef de la perte de son emploi ; qu'au vu des éléments du dossier, les dommages-intérêts assurant l'indemnisation du préjudice subi, qui inclut l'incidence sur les droits à pension de retraite, laquelle ne peut s'analyser qu'en terme de perte de chance, doivent être fixées à la somme de 100. 000 euros (€) ; que la somme qui doit être mise à la charge de l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE DAME au titre des frais non compris dans les dépens exposés par Madame Chantal X...peut être équitablement fixée à 2. 000 euros.

1°- ALORS QUE si l'autorisation de licencier accordée par l'autorité administrative ne prive par le salarié du droit de demander l'indemnisation du préjudice causé par des faits de harcèlement ou par des faits de discrimination liée à l'âge ou à l'état de santé dont il a été victime, elle ne lui permet toutefois plus de contester pour ces motifs la cause ou la validité

de son licenciement et partant, d'obtenir des dommages-intérêts liés à la perte de l'emploi consécutif à de tels agissements de la part de l'employeur ; qu'en condamnant l'employeur à payer à la salariée des dommages-intérêts pour perte de l'emploi et incidence sur la retraite au prétexte que son inaptitude médicale ayant conduit à son licenciement était la conséquence du comportement inapproprié de l'employeur coupable d'actes de harcèlement moral et de discrimination liée à l'âge et à l'état de santé, la Cour d'appel qui a pourtant constaté que l'inspecteur du travail avait autorisé le licenciement de la salariée, a violé le principe de la séparation des pouvoirs, ensemble la loi du 16-24 août 1790 et l'article L. 2421-3 du Code du travail.

2°- ALORS subsidiairement QUE la seule existence d'actes de harcèlement moral ou d'une discrimination de la part de l'employeur ne permet pas de déduire que l'inaptitude physique du salarié, cause de son licenciement, est la conséquence directe de ce comportement inapproprié ; qu'en déduisant du seul comportement harcelant ou discriminatoire de l'employeur la conclusion que l'inaptitude médicale de la salariée était la conséquence de ce comportement inapproprié, la Cour d'appel qui n'a relevé aucun élément permettant de relier directement cette inaptitude physique au comportement fautif de l'employeur a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail.

3°- ALORS en tout état de cause QUE la cassation à intervenir de l'arrêt jugeant que Madame X...avait été victime d'actes de harcèlement moral et de discrimination liée à son âge et à son état de santé, (critiqué au premier moyen) entraînera l'annulation de ce chef de dispositif en application de l'article 624 du Code de procédure civile ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'association OGEC à payer à Madame X...la somme de 10. 000 euros à titre de dommages-intérêts pour perte de salaire, outre 2. 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE Sur le harcèlement et la discrimination ; que dans une lettre du 15 novembre 2008 adressée au président de l'OGEC, Madame Chantal X...énumère de façon précise et détaillée les attributions qui lui étaient confiées au service comptabilité de l'association à compter d'octobre 1997 et qui font apparaître que, sous l'autorité d'une économiste ou d'un responsable administratif et financier, elle assurait la gestion de l'ensemble de la comptabilité de l'établissement dans ses aspects les plus larges, y compris la gestion sociale et financière du personnel ; que ses affirmations sont corroborées par les nombreuses attestations qu'elle verse aux débats et qui décrivent de manière concordante le rôle important tenu par elle au sein de la structure, la qualité et la diversité des témoins, membres du personnel ou parent d'élève, ne permettent pas de retenir l'objection soulevée par l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME faisant valoir que ces tiers ne perçoivent qu'une apparence ne coïncidant pas avec la réalité des faits ; qu'au demeurant, l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME ne conteste pas sérieusement les énonciations de la lettre du 15 novembre 2008 et ne produit aucun document propre à en démentir les énonciations ; que sans en avoir le titre, Madame Chantal X...exerçait ainsi les fonctions de responsable de la comptabilité et a été assistée au fil du temps de personnes qui, pour avoir la même qualification théorique, se trouvaient placées de fait sous son autorité ; que c'est notamment, le cas de Monsieur Didier Y..., recruté comme comptable le 16 mai 2002 ; qu'or, après une mise à l'écart progressive de Madame Chantal X..., dont plusieurs témoins attestent, il lui a été notifié par lettre du 15 septembre 2008 ses nouvelles attributions à compter du 1er septembre 2008, restreignant considérablement son champ d'intervention, puisque celui-ci se limitait désormais aux différentes tâches relatives à la gestion des fournisseurs, outre la participation aux différents enregistrements de la comptabilité générale, le tout sous l'autorité, deux fois affirmée, de Monsieur Y..., entre-temps élevé au statut de cadre et désigné responsable du service de la comptabilité ; que par ailleurs, la partie gestion sociale du personnel était

reprise par Mademoiselle Delphine Z...initialement recrutée comme secrétaire assistante de direction (le 4 janvier 2006) et rapidement admis au statut cadre également ; que cette modification considérable des attributions de Madame Chantal X...excède ce à quoi l'employeur pouvait procéder dans le cadre d'un exercice légitime de son pouvoir de direction et d'organisation des services ; que l'OGEC ne saurait en effet utilement soutenir que les fonctions nouvelles de la salariée rentrent dans les attributions d'un comptable définies par la convention collective sans que soit pris en considération le contenu réel des fonctions qui lui étaient antérieurement et continûment confiées, entrées dès lors dans le champ contractuel ; que cette modification abusive laisse présumer une entreprise de harcèlement et une discrimination, présomption que l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME ne combat pas utilement ; qu'en effet, il lui appartiendrait en premier lieu de justifier de manière objective le passage de Monsieur Y... d'un statut de collaborateur de Madame Chantal X...à celui de supérieur hiérarchique, point sur lequel est simplement produit le BTS de l'intéressé ; qu'une observation similaire peut être faite concernant Mademoiselle Z...; qu'il s'avère donc que l'appauvrissement des fonctions de Madame Chantal X..., d'abord insidieux puis brutalement affirmé dans le courrier de novembre 2008, n'est justifié par aucune circonstance objective admissible et la salariée est en droit de soutenir qu'elle est due à son âge et à son état de santé et qu'elle a été victime d'une « mise au placard » qui l'a gravement affectée et a conduit jusqu'à la perte de son emploi ; Sur les incidences financières ; qu'en raison d'arrêts maladie répétées dus à sa mise à l'écart injustifiée au sein de l'entreprise, Madame Chantal X...a perdu une chance d'être rémunérée à 100 % de son salaire, ce qui lui a occasionné un autre préjudice pour lequel l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME l'indemniserait par une somme de 10. 000 euros, laquelle ayant une nature indemnitaire n'implique pas l'octroi de congés-payés (¿) que la somme qui doit être mise à la charge de l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE DAME au titre des frais non compris dans les dépens exposés par Madame Chantal X...peut être équitablement fixée à 2. 000 euros.

ALORS QUE la cassation à intervenir de l'arrêt jugeant que Madame X...avait été victime d'actes de harcèlement moral et de discrimination liée à son âge et à son état de santé, qu'elle avait été « mise au placard » ce qui l'avait gravement affecté, (critiqué au premier moyen) et que son inaptitude médicale était la conséquence du comportement inapproprié de l'employeur (critiqué au deuxième moyen) entraînera l'annulation de ce chef de dispositif en application de l'article 624 du Code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 5 avril 2012