

# TEXTE INTÉGRAL

Cassation partielle  
numéros de diffusion : 130  
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2021:SO00130

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

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

SOC.

CH.B

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 27 janvier 2021

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 130 F-P

Pourvoi n° M 19-21.200

**R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E**

---

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 27 JANVIER 2021

Mme O... M..., épouse Y..., domiciliée [...] , a formé le pourvoi n° M 19-21.200 contre l'arrêt rendu le 22 mai 2019 par la cour d'appel de Versailles (17e chambre civile), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société [...] , société civile professionnelle, dont le siège est [...] , venant aux droits de la société [...] , société civile professionnelle, notaires associés,

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [...] ,

défendeurs à la cassation.

La société [...] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, les observations de la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebahg, avocat de Mme M..., épouse Y..., de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la société [...] , les observations orales de Mme Berriat, avocat général, après débats en l'audience publique du 2 décembre 2020 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller rapporteur, Mme Ott, conseiller, Mme Berriat, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 29 juin 2020), Mme Y... a été engagée par la SCP [...] (la SCP) en qualité de clerc de notaire le 15 janvier 2001.

2. Invoquant un harcèlement, une discrimination et une inégalité de traitement, elle a saisi la juridiction prud'homale, le 14 mai 2012, d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Alors que la procédure était en cours, elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse par lettre du 19 décembre 2012.

Examen des moyens

Sur les trois premiers moyens du pourvoi principal, ci-après annexés

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen du pourvoi incident

Enoncé du moyen

4. La SCP fait grief à l'arrêt de dire, par confirmation du jugement entrepris, « que le licenciement de Mme Y... est nul » et d'ordonner sa réintégration dans son emploi ou un emploi similaire, de condamner la SCP au paiement d'une indemnité d'éviction couvrant la période du licenciement à la réintégration, ainsi que, par voie de confirmation du jugement entrepris, au paiement d'une somme à titre d'indemnité pour licenciement nul, alors « que lorsque le salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et maintient cette demande après que celui-ci l'a licencié en cours de procédure, la poursuite du contrat de travail ne peut être ordonnée entre deux parties qui ont, chacune pour sa part, manifesté irréductiblement leur volonté de le rompre ; qu'en ordonnant la réintégration de Mme Y... en conséquence de la nullité de son licenciement après avoir constaté que la salariée avait formé et maintenu devant elle après son licenciement une demande préalable de résiliation judiciaire de son contrat de travail, ce dont résultait une volonté bilatérale de rompre ce contrat incompatible avec la réintégration, la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1221-1 du code du travail, 1101, 1102 et 1103 du code civil. »

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

5. La salariée conteste la recevabilité du moyen. Elle soutient qu'il est nouveau et, mélangé de fait et de droit, irrecevable.

6. Cependant il résulte des écritures des parties que l'employeur avait contesté devant les juges du fond la demande de réintégration émanant de la salariée.

7. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu les articles L. 1235-3 du code du travail et 1184 du code civil, alors applicable :

8. Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et la nullité de son licenciement au cours d'une même instance, le juge, qui constate la nullité du licenciement, ne peut faire droit à la demande de réintégration.

9. Après avoir écarté la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail au motif que ni le grief de harcèlement moral ni celui de discrimination n'étaient établis, retenu que le licenciement constitue directement la sanction des accusations de harcèlement moral émanant de la salariée et que, faute pour l'employeur de démontrer que ces accusations ont été portées de mauvaise foi, le licenciement est nul, la cour d'appel ordonne la réintégration de la salariée dans son emploi.

10. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

11. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il ordonne la réintégration de la salariée entraîne, par voie de conséquence, la cassation des chefs du dispositif de l'arrêt qui condamne l'employeur au paiement d'une indemnité égale au montant des rémunérations de la salariée couvrant la période allant du licenciement à sa réintégration et qui rejette la demande de dommages-intérêts de la salariée au titre de la nullité de son licenciement, qui en est la suite nécessaire.

12. Il n'y a donc pas lieu de statuer sur le quatrième moyen du pourvoi principal et les deuxième et troisième moyens du pourvoi incident, qui portent sur les sommes allouées en conséquence de la réintégration de la salariée.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il ordonne la réintégration de la salariée, condamne l'employeur au paiement d'une indemnité égale au montant des rémunérations de la salariée couvrant la période allant du licenciement à sa réintégration et rejette la demande subsidiaire en dommages-intérêts formée par la salariée au titre de la nullité de son licenciement, l'arrêt rendu le 22 mai 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge des dépens par elle exposée ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé le vingt-sept janvier deux mille vingt et un, par mise à disposition au greffe de la Cour, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits AU POURVOI PRINCIPAL par la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebagh, avocat aux Conseils, pour Mme M..., épouse Y....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté Mme O... Y... de sa demande en paiement de dommages et intérêts en réparation du harcèlement moral dont elle avait fait l'objet,

AUX MOTIFS PROPRES QUE

Mme Y... soutient que depuis son retour de congé de maternité au mois de février 2011 elle a été victime de nombreux agissements constitutifs de harcèlement moral,

Elle ajoute que la Scp lui demandait systématiquement de justifier de ses arrêts de travail avant le délai de 48 heures et qu'elle était isolée, surveillée, surchargée de travail et critiquée de manière injustifiée,

La Scp [...] rétorque qu'à son retour l'étude n'ayant plus d'activité Banque, Mme Y... a été placée sous l'autorité de Maître E..., ce qu'elle n'a pas accepté,

Elle affirme que Mme Y... a rapidement contesté toutes les demandes de Maître E..., y compris les plus anodines et a déploré que lui soit demandé de le mettre en copie des échanges de mails, de l'inviter aux rendez-vous clients, de lui donner des informations sur l'avancement de ses dossiers au motif que cela nuisait à son autonomie,

Aux termes 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,

En application de l'article L. 1154-1 dans sa version applicable à l'espèce, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, lorsque survient un litige relatif à l'application de ce texte, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et 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,

Sur le contrôle des arrêts de travail :

Alors qu'elle prétend qu'avant son congé de maternité les relations professionnelles étaient harmonieuses, Mme Y... se prévaut d'un courrier adressé par Maître E... qui lui reproche de ne pas s'être présentée le matin du 26 juillet 2007 à l'ouverture des bureaux alors que son arrêt de maladie prenait fin le 25 juillet inclus et de ne pas être entrée en contact avec lui-même ou un des associés,

Mme Y... lui a répondu, le 30 juillet 2007, qu'elle avait envoyé sa prolongation le 26 juillet et avait téléphoné le lendemain pour s'assurer qu'elle avait été reçue, ce que lui avait confirmé la standardiste qui lui avait également demandé d'organiser une conférence téléphonique car il avait précisé qu'elle les mettait dans "la panade",

A partir de son retour dans l'étude notariale en février 2011, Mme Y... a été placée en arrêt de travail à plusieurs reprises (pièce n° 3 S) : du 2 au 5 mai 2011, du 5 au 8 décembre 2011, du 22 décembre au 8 janvier 2012, du 13 au 25 janvier 2012, du 27 janvier au 2 février 2012, du 16 au 23 mars 2012, du 15 au 17 mai 2012, du 22 mai au 25 juillet 2012,

Le 3 juillet 2012, Mme Y... a été déclarée "inapte temporaire" par le médecin du travail. Le 4 septembre 2012, elle a été déclarée apte à la reprise de son poste.

Par courrier du 11 janvier 2012 (pièce n° 28 S) Maître W..., lui rappelant qu'elle avait laissé un message le 22 décembre à l'accueil téléphonique pour prévenir de son congé maladie jusqu'au 9 janvier inclus, lui a indiqué que sauf erreur le certificat médical n'avait pas été reçu et lui a demandé de l'envoyer,

Mme Y..., sans l'établir, soutient qu'elle avait envoyé le justificatif par lettre recommandée le 23 décembre,

Par courriel du 16 mars 2012 à 11h18, (pièce n° 39 S) Maître E... a indiqué à Mme Y... qu'il constatait son absence sans qu'elle ait laissé de message. Par mail du 28 mars, Mme Y... a répondu qu'à son arrêt précédent elle avait prévenu par téléphone ce qui n'avait pas empêché que lui soient demandées des précisions par mail. Elle indiquait qu'elle avait envoyé son arrêt de travail par lettre recommandée avec avis de réception le jour même de son arrêt et rappelait que le 15 mars elle avait subi le mécontentement violent d'une cliente dont il n'avait pas traité le dossier depuis 8 mois et qui l'avait suivie dans son bureau en hurlant ce qui l'avait obligé à intervenir. Elle n'établit pas la réalité de cet envoi,

Les demandes abusives de justificatifs d'absence ne sont pas établies, Sur le RTT du 29 février 2012 :

Par mail du 28 février 2012 (pièce n° 33 S) à 10h10 Maître E... a demandé à Mme Y... la raison de son absence le lendemain. A 10h11, elle a répondu qu'elle prenait son RTT du mois de février. A 11h18, il a indiqué avoir rappelé à tous le matin lors de la séance "courrier" qu'il souhaitait connaître plusieurs jours à l'avance les souhaits de congés afin qu'ils coïncident avec les nécessités du service. A 11h38, elle a indiqué qu'elle n'en avait pris aucun depuis le mois d'août contrairement à ses collègues, qu'elle le prenait un mercredi jour autorisé mais qu'elle pouvait le différer s'il le souhaitait,

Sur l'isolement et la surcharge de travail :

Mme Y... prétend qu'elle a été installée dans un bureau collectif de quatre personnes, qu'elle a été privée d'assistante, n'a plus été conviée aux réunions courrier destinées à échanger sur les évolutions jurisprudentielles et législatives et à organiser les congés et a été surchargée de travail,

Par mail du 28 avril 2011 (pièce n° 14 S) Mme Y... rappelant qu'elle a repris son travail le 15 février dernier a répondu à une demande d'explication de Maître E... et a renouvelé sa demande de formation sur le logiciel en raison de ses évolutions pendant son absence,

Elle a réitéré sa demande par mail du 23 mai 2011 et Maître E... lui a répondu que depuis le temps qu'elle était rentrée le logiciel ne devait plus avoir de secret pour elle,

Par mails en réponse à des instructions de Maître E..., des 13 octobre, 29 novembre, 15 décembre 2011 (pièces ° 16, 18 et 22 S) Mme Y... s'est plainte d'être la seule clerc à ne pas avoir d'assistante,

Par mail du 8 mars 2012 (pièce n° 35 S) Maître E... indiquant que B... Q... et F... K... étaient absentes respectivement tous les lundis et mercredis a demandé à Mme Y... de prendre son RTT mensuel soit le mardi soit le jeudi. Mme Y... lui a répondu que l'accord RTT prévoyait que le RTT était fixé au choix du salarié sauf le lundi et vendredi et a maintenu sa demande pour un mercredi,

Par mail du 18 avril 2012 (pièce n° 42) Maître E... a imposé à Mme Y... de prendre ses congés d'été du 3 août au matin au 28 août au matin. Le même jour Mme Y... a répondu qu'elle aurait souhaité comme ses collègues étaler ses congés et prendre moins longtemps que plus de trois semaines,

Par mail du 9 mai 2012 (pièce n° 43S) elle s'est plainte à Maître E... de ne plus être convoquée aux réunions "courrier" depuis plus de deux mois, notamment à celle du 17 avril 2012 concernant les congés et de lui faire faire du travail de secrétariat pour les autres clercs. Elle a ajouté qu'il lui reprochait de lui faire perdre du temps en lui envoyant de longs mails mais que c'est lui qui, alors que leurs bureaux étaient proches, lui envoyait des mails sur des sujets habituellement discutés de vive voix. Par mail du même jour Maître E... a répondu qu'il ne faisait des réunions que lorsque le besoin s'en faisait sentir, donc pas toujours et que "comme vous n'êtes pas toujours présente",

L'ensemble des mails versés au débat par Mme Y... montre qu'elle travaillait sous le contrôle de Maître E... et recevait de nombreuses instructions précises, mails du 15 décembre 2011 (pièce n° 26 S), mail du 26 juillet 2012 (pièce n° 52 S) parfois dans l'urgence sur l'heure du déjeuner, mail

du 15 février 2012 (pièce n° 32 S) et faisait l'objet de reproches qu'elle estimait injustifiés (pièces n° 34 et 40 S),

Ces mails démontrent que Maître E... communiquait essentiellement par mail avec Mme Y..., que par exemple le 15 décembre 2011 il en a envoyé 7 (Pièces n° 26 et 24 S) et que Mme Y... se plaignait de la pression qu'elle subissait,

Par courrier du 14 janvier 2012 Mme Y... s'est plainte que pendant son arrêt de travail des mails aient été envoyés de sa messagerie professionnelle, que sa signature électronique a été usurpée, qu'un autre salarié s'est fait passer pour elle au téléphone et que des actes avaient été signés avec ses initiales. Elle joint des mails établissant ces faits,

Par mail du 15 mars 2012 (pièce n° 36 S), elle s'est plainte d'avoir été agressée verbalement par une cliente mécontente pour un dossier qui lui avait été remis deux minutes avant alors qu'il avait été confié à l'étude 8 mois auparavant. La réalité de cet incident n'est pas établie par d'autres éléments,

Par courrier du 12 mai 2012 (pièce n° 45 S), Mme Y... s'est plainte d'avoir été brutalement la veille mise à la porte de son bureau pour être affectée immédiatement à Maître D... alors qu'il lui avait été indiqué que le déménagement se ferait plus tard,

Par courrier du 29 mai 2012, Maître E... a contesté cette présentation des faits et a reproché à Mme Y... son changement d'attitude depuis sa reprise de travail en février 2011,

Par mail du jeudi 26 juillet 2012 (pièce n° 51S), Mme Y... a indiqué à Maître E... avoir à son retour trouvé son bureau occupé par une stagiaire qui était là pour un mois, qu'il a été indiqué à la stagiaire par son assistante qu'elle pouvait s'installer dans le bureau de B... Q... qui était en vacances, mais qu'il était venu dans le bureau, lui avait demandé de céder sa place à la stagiaire et à sa demande de savoir où elle pouvait s'installer lui avait répondu qu'il ne savait pas,

Maître E... a répondu qu'il lui avait seulement dit qu'il fallait laisser la stagiaire faire ce qu'elle avait à faire et non "céder la place". La réalité de l'éviction n'est pas établie,

En octobre 2012, Mme Y... a été affectée aux services de Maître D... et Maître W...,

Elle affirme que ses relations avec Maître W... étaient bonnes mais pas avec Maître D.... Elle soutient que Maître D... a refusé d'utiliser son habilitation pour recueillir des signatures d'actes alors que Maître W... l'y autorisait,

Le mail dont Mme Y... se prévaut du 5 novembre 2012 (pièce n° 55S) s'il comporte cette plainte de sa part n'établit aucunement que Maître D... lui interdisait de se servir de son habilitation,

En produisant de nombreuses pièces médicales, notamment des arrêts de travail pour syndrome anxieux, des ordonnances médicales et un avis d'inaptitude temporaire du 30 juillet 2012, Mme Y... démontre la dégradation de son état de santé,

Les nombreuses instructions données à Mme Y..., le refus de formation sur le logiciel, le fait de ne plus être convoquée aux réunions, le changement de notaire, l'utilisation de son ordinateur pendant ses absences pris dans leur ensemble laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral. Il revient donc à la SCP d'établir qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement,

Sans être démentie la Scp affirme que Mme Y... a été en arrêt pour maladie du 2 au 5 mai 2011 avant un partielle 6 mai 2011, du 13 au 25 janvier 2011 avant un partiel le 26 janvier 2012, du 27 janvier au 2 février 2012 avant des partiels les 2 et 3 février, et un arrêt du 14 au 30 novembre pendant lequel est intervenu un partiel le 23 novembre,

La Scp produit plusieurs attestations d'anciens salariés ou de salariés qui, régulières en la forme et suffisamment circonstanciées et individualisées, ne sont pas dépourvues de force probante au seul motif du lien de subordination existant,

Par mail du 16 septembre 2011 (pièce n° 52E) M. L... a demandé à Maître E... un entretien pour éclaircir et planifier la situation car Mme Y... leur demandait de faire leur travail à leur place et les traitait de menteurs,

Mme BZ... , clerc de notaire, (pièce n° 47 E) atteste avoir, au retour de Mme Y..., travaillé dans le même bureau qu'elle avec deux autres collègues. Elle indique que comme Mme Y..., elle gère les dossiers de façon autonome sans assistante et effectue elle-même toutes les formalités préalables. Elle précise qu'à son arrivée dans l'étude en 2008, elle n'a pas reçu de formation sur le logiciel et que l'autonomie dont elle dispose ne fait pas disparaître le lien hiérarchique avec le notaire qu'elle met en copie de tous ses envois. Elle précise que pendant une absence de deux mois pour des raisons de santé ses collègues, qui ont dû reprendre au pied levé ses dossiers, ont utilisé son ordinateur et sa messagerie out look,

Elle explique que quelques temps après son retour en février 2011, Mme Y... a soudain changé d'attitude et s'est peu à peu isolée, semblant être en colère contre le service, manifestant son désaccord croissant avec les demandes qui pouvaient lui être faites, les associant de facto à une "drôle de guerre" et les enfermant toutes les quatre dans une ambiance extrêmement lourde. Elle précise que sur plusieurs mois et à chaque retour d'arrêt de maladie l'ambiance se dégradait davantage, Mme Y... refusant de leur adresser la parole, jetant un regard courroucé chaque fois qu'une personne extérieure au bureau entrait. Elle indique que les absences répétées de Mme Y... étaient difficiles à gérer, qu'il fallait prendre en charge des dossiers non constitués pour lesquels elle avait pourtant fixés des rendez-vous,

Mme K... I... (pièce n° 45 E), notaire assistante, atteste avoir travaillé avec Mme Y... avant et après son congé parental,

Elle explique que l'organisation de la structure permet que les collaborateurs puissent s'adresser directement au notaire, qu'il n'a pas été instauré de réunion quotidienne du personnel et que le courrier est remis de manière informelle comme les consignes. Elle précise que les absences de Mme Y... ont désorganisé le service, qu'elle a dû gérer le mécontentement des clients, assurer des rendez-vous imprévus, la situation étant aggravée par le fait que Mme Y... n'informait pas de la durée de son absence et ne donnait aucune indication sur l'avancement des dossiers,

Elle ajoute que Maître E... a donc décidé de limiter le nombre de dossiers qu'il lui confiait ce qui s'est reporté sur les collègues,

Elle conclut en précisant que depuis le départ de Mme Y..., l'organisation et l'ambiance se sont grandement améliorées et que Mme Y... ne l'a jamais sollicitée en sa qualité de délégué du personnel,

M. C... (pièce n° 63E) indique travailler au sein de la Scp depuis 2004, essentiellement avec Maître E.... Il relate qu'il a vu de nombreuses collaboratrices partir en congés maternité, avoir des arrêts de travail sans subir aucun reproche. Il affirme ne pas avoir été témoin de discrimination à l'égard de Mme Y.... Il précise que Maître E... est disponible pour répondre aux questions. Il ajoute que depuis plusieurs années il y a moins de réunions matinales, auxquelles chacun est convié, ayant pour objet la distribution du courrier car son volume a beaucoup baissé,

Il ajoute que les congés et RTT font l'objet d'une concertation. Il conclut qu'en tant que collègues ils ont dû faire preuve de beaucoup de patience et d'abnégation pour reprendre de A à Z les

dossiers urgents, non classés et non traités que Mme Y... leur "léguaient" sans aucun passage de relais avant chacune de ses périodes d'absence,

Mme X..., notaire, (pièce n° 23), atteste que, notaire assistant de 1994 à 2004, elle travaillait dans le service de Maître E... et plus particulièrement au service Banque avec Mme Y... sous l'autorité de Mme XY... . Elle ajoute qu'aucun membre n'avait de réelle autonomie et initiative, le service étant très rodé. Elle ajoute que Mme Y... semblait très réservée sur l'esprit d'équipe et semblait bloquée sur la notion de rapidité d'exécution ce qui était source de différends récurrents avec la banque. Elle conclut qu'elle ne semblait pas encline au partage des tâches avec le reste de l'équipe et aux échanges,

Mme XY... , notaire assistant, (pièce n° 54E) atteste être employée de la Scp depuis 1986 et n'avoir jamais subi aucune discrimination en tant que femme et que ses retours de ses trois congés de maternité se sont passés sans incident. Elle ajoute que malgré ses 27 ans d'ancienneté elle met en copie au notaire tous ses mails envoyés aux clients,

En transmettant des échanges de mails (pièces n° 43, 44 et 63 E), la Scp [...] établit qu'il était de pratique courante que les notaires demandent l'exécution de certaines tâches aux clerks,

Elle établit également que les clerks mettaient le notaire en copie de leurs échanges (pièces n° 30 à 40),

D'ailleurs Maître E..., par mail du 9 décembre 2011, (pièce n° 41 E) a rappelé que les RTT devaient être pris les mardis, mercredis ou jeudis et que leurs dates devaient être autorisées à l'avance en fonction des nécessités du service, qu'il devait signer tout le courrier et que tous les courriels devaient lui être envoyés en copie,

Par mail du 2 mai 2012 (pièce n° 49 E), Maître W... a rappelé aux collaborateurs de l'étude qu'un code d'accès a été installé sur chacun des ordinateurs mais que les ordinateurs étaient des outils de travail mis à la disposition de l'étude dans un but professionnel et que le contenu et l'utilisation des fichiers et messageries étaient supposés professionnels et donc accessibles à d'autres collaborateurs ou notaire en cas d'absence pour assurer la continuité du fonctionnement,

Les statistiques 2011 et 2012 (pièce n° 48 E) montrent que Mme Y... avait sensiblement moins de dossiers ouverts et moins d'actes signés que ses collègues travaillant avec Maître E... : en 2011 57 dossiers ouverts et 35 actes signés, les autres ayant entre 96 et 68 dossiers ouverts et 148 et 77

actes signés, en 2012 22 dossiers ouverts et 23 actes signés, les autres ayant entre 55 et 102 dossiers ouverts et entre 152 et 81 actes signés,

La SCP [...] a changé Mme Y... d'affectation en la mutant dans le service de Maître D... au mois de mai 2012. Madame BZ... (pièce n° 47E) atteste que le 11 mai 2012 à 12h30 Maître E... est arrivé dans le bureau et a indiqué à Mme Y... qu'elle travaillerait désormais avec Maître D... et qu'elle reprendrait la gestion de ses dossiers, avant de lui dire de partir déjeuner. Elle ajoute qu'à son retour de déjeuner Mme Y... avait pris ses affaires et avait quitté le bureau,

Ce changement est conforme aux préconisations du médecin du travail du 30 août 2012 (pièce n° 4E),

La SCP [...] établit en produisant la liste des formations AUTHEN TIC (pièce n° 46E) qu'il était prévu qu'en janvier 2013 Mme Y... reçoive la même formation que ses collègues,

Mme S..., assistante, (pièce n° 62E) atteste avoir été embauchée en qualité d'assistante le 1er juin 2011 et ne pas avoir bénéficié de formation sur le logiciel utilisé par l'étude. Elle précise que sa présence n'était pas systématiquement requise aux réunions, qu'elle a partagé son bureau avec Mme Y... et que l'ambiance était particulièrement tendue, qu'elle a cinq enfants et n'a jamais fait l'objet de discrimination à ce titre,

Mme J..., assistante notariale en disponibilité depuis juin 2011, (pièce n° 24E) atteste avoir intégré la Scp en mai 2004 pour aider les clercs, dont Mme Y... faisait partie au même titre que d'autres collaborateurs. Elle ajoute qu'elle s'est souvent trouvée en difficulté avec Mme Y..., ayant du mal à obtenir des explications claires sur les questions qu'elle lui posait, les relations étant souvent tendues et qu'à son retour de congé maternité les choses ont empiré, qu'à de nombreuses reprises elle a dû demander de l'aide aux autres clercs, que compte tenu de ses nombreuses absences et de sa mauvaise volonté elle avait l'impression que Mme Y... se désintéressait de ses dossiers et ne se demandait jamais comment ses collègues géraient ses dossiers,

Finalement la SCP [...] établit qu'une formation au logiciel n'était pas nécessaire pour Mme Y..., que les réunions de courrier n'étaient pas régulières et que chacun pouvait y participer, que Mme Y... était soumise dans le cadre d'un exercice normal du pouvoir de direction aux mêmes exigences que ses collègues en terme d'instruction et de mise en copie, que le changement de notaire s'est déroulé dans des conditions normales et qu'elle ne subissait pas de surcharge,

Elle apporte ainsi la preuve qui lui incombe que les agissements établis ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement,

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a débouté Mme Y... de sa demande de ce chef,

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTÉS QUE

Vu les articles L. 1132-3-3 et L. 1154-1 du code du travail,

Attendu,

Que la simple saisine de la médecine du travail, de l'inspection du travail ou du Défenseur des droits ne constitue pas en soi une preuve, pas plus que leurs demandes d'éclaircissements, lesquelles entrent dans le cadre de leur mission dès lors qu'on s'adresse à eux,

Que leur opinion finale, quand elle existe, ne lie toutefois pas le juge prud'homal, lequel conserve sa capacité d'appréciation, Que, cependant, les faits présentés, ou établis, confrontés aux explications de l'employeur, ne permettent pas de conclure à une quelconque discrimination ou à une situation de harcèlement moral, mais plutôt à une mésentente personnelle,

Que Mme Y... ne fait, pour autant, pas particulièrement preuve de mauvaise foi, tout au plus s'est-elle enfermée dans son interprétation desdits faits jusqu'à en avoir une conviction profonde,

1° ALORS QU'il appartient aux juges du fond de se prononcer sur chaque fait allégué par le salarié, pris isolément, et de rechercher si ces faits, pris dans leur ensemble, ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, si l'employeur prouve 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 la surveillance excessive d'un salarié est constitutive d'un agissement pouvant recevoir la qualification de harcèlement moral ; que Mme Y... faisait valoir qu'"elle était contrainte de justifier de son efficacité par rapport aux autres salariés, provoquant alors une véritable perte de confiance en elle" (cf. prod du MA n° 2, p. 14 § 5) ; qu'en déboutant Mme Y... de sa demande sans examiner ce fait, qui, une fois établi, laissait supposer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail,

2° ALORS QU'il appartient aux juges du fond de se prononcer sur chaque fait allégué par le salarié, pris isolément, et de rechercher si ces faits, pris dans leur ensemble, ne permettent pas de

présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, si l'employeur prouve 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 le harcèlement moral est constitué lorsque la salariée fait l'objet sciemment de la part de l'employeur de reproches injustifiés ; que Mme Y... faisait valoir qu'"en mars et avril 2012, la société lui a reprochée de manière injustifiée d'avoir violé le secret professionnel" (cf. prod du MA n° 2, p. 14 § 9) ; qu'en omettant d'examiner ce fait, qui, une fois établi, laissait présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail,

3° ALORS QU'il appartient aux juges du fond de se prononcer sur chaque fait allégué par le salarié, pris isolément, et de rechercher si ces faits, pris dans leur ensemble, ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, si l'employeur prouve 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 Mme Y... faisait valoir que l'employeur avait usurpé son identité notamment en ce que "durant son arrêt maladie du 22 décembre 2011 au 9 janvier 2012, Mme Y... avait remarqué que : - des courriels avaient été envoyés depuis sa messagerie professionnelle ; sa signature électronique a été usurpée ; et un autre salarié s'était fait passer pour elle au téléphone et que des actes avaient été signés avec ses initiales" (cf. prod du MA n° 2, p. 16 § 3) ; qu'en n'examinant pas ce fait qui, une fois établi, laissait présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail,

4° ALORS QU'il appartient aux juges du fond de se prononcer sur chaque fait allégué par le salarié, pris isolément, et de rechercher si ces faits, pris dans leur ensemble, ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, si l'employeur prouve 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 ; qu'une modification du contrat de travail se manifestant par une diminution injustifiée des responsabilités caractérise un harcèlement moral ; que Mme Y... faisait valoir que "ses supérieurs lui attribuaient des tâches d'assistantat et des dossiers d'autres clerks moins expérimentés" (cf. prod n° 2, p. 16 § 1er) ; qu'en déboutant Mme Y... de sa demande sans examiner ce fait qui, une fois établi, laissait présumer l'existence d'un

harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail,

5° ALORS QUE nul ne peut se constituer de preuve à lui-même ; qu'en se fondant sur une attestation de M. C... pour dire que l'employeur justifiait par des éléments objectifs les faits allégués par la salariée quand il apparaissait à la lecture des énonciations de l'arrêt attaqué que M. C... était devenu le nouvel associé de l'étude notariale, la cour d'appel a violé l'article 1353 du code civil, ensemble le principe selon lequel "nul ne peut se constituer de preuve à lui-même",

6° ALORS QU'il appartient aux juges du fond de se prononcer sur chaque fait allégué par le salarié, pris isolément, et de rechercher si ces faits, pris dans leur ensemble, ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral et dans l'affirmative, de rechercher si l'employeur prouve que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en se livrant à une appréciation séparée des faits invoqués par Mme Y..., quand il lui appartenait de se prononcer sur l'ensemble des éléments invoqués, et de dire si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissaient supposer l'existence d'un harcèlement et, dans l'affirmative, et si l'employeur prouvait que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail,

7° ALORS QUE les juges sont tenus de motiver de leur décision et de répondre aux moyens des conclusions des parties de nature à influencer sur la solution du litige ; que par des écritures demeurées sans réponse, Mme Y... faisait valoir qu'"en raison de la gravité des faits reprochés de harcèlement moral et des nombreuses plaintes d'autres salariés, la médecine du travail a décidé d'alerter la société en date du 30 août 2012" (cf. prod du MA n° 2, p. 22 § 6) ; qu'elle ajoutait que "En tout état de cause, ces plaintes de plusieurs salariés à la médecine du travail ne viennent qu'attester de méthodes managériales abusives de la société" et que "le turnover très important dans l'entreprise ne fait que le confirmer. C'est ainsi que neuf personnes, soit au moins le quart des salariés, ont quitté l'étude entre 2014 et 2016 : Mesdames V... U..., P... Q... B..., BZ... T..., N... R..., G... A..., WZ... EJ..., HS... DT..., FB... XI..., et Monsieur ST... DD..." (cf. prod du MA n° 2, p. 22 § avant-dernier et dernier) ; qu'en ne s'expliquant pas sur ce moyen péremptoire, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile,

8° ALORS QUE les juges sont tenus de répondre aux moyens des parties de nature à influencer sur la solution du litige ; que par des écritures demeurées sans réponse, Mme Y... faisait valoir que "contrairement aux dires de la société, Mme FR... n'assistait plus Mme Y... après son retour de congé parental ; sur ce point, les attestations de Mmes BZ... et FR... sont contradictoires car, d'une part, Mme FR... avait affirmé qu'elle assistait Mme Y..., et d'autre part, Mme BZ... a affirmé qu'elle ne bénéficiait pas d'une assistante" ; qu'elle en déduisait que "soit Mme Y... bénéficiait d'une assistante après son retour de congé parental, soit elle n'en bénéficiait pas" (cf. prod du MA n° 2, p. 11 § antépénultième, p. 12 § 2 et 3) ; qu'en ne s'expliquant pas sur ce moyen péremptoire, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile,

9° ALORS QUE la dénaturation par omission donne ouverture à cassation ; que tel est le cas lorsque les juges du fond ont fait abstraction d'un document régulièrement produit aux débats et de nature à avoir une incidence sur la solution du litige ; qu'en énonçant que Mme Y..., sans l'établir, soutenait qu'elle avait envoyé le justificatif par lettre recommandée le 23 décembre pour en déduire que les demandes abusives de justificatifs d'absence n'étaient pas établies, cependant que Mme Y... versait aux débats le bordereau de dépôt de courrier recommandé sans avis de réception daté du 23 décembre 2011, et historique TRACEO délivré par La Poste confirmant que le courrier avait bien été distribué à l'employeur le 26 décembre à 10h14 (cf. prod du MA n° 3, p. 9 et prod n° 4), la cour d'appel qui n'a pas examiné ces éléments de preuve régulièrement versés aux débats et dénaturé par omission le bordereau de dépôt de courrier recommandé sans avis de réception daté du 23 décembre 2011, et historique Traceo délivré par La Poste (cf. prod n° 4) en violation du principe selon lequel il est interdit au juge de dénaturer les documents qui lui sont soumis.

## DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté Mme O... Y... de sa demande en paiement de dommages et intérêts en réparation de la discrimination qu'elle avait subie,

## AUX MOTIFS PROPRES QUE

Mme Y... soutient qu'elle a été discriminée en raison de sa grossesse, de ses origines et de sa couleur de peau,

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en

entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, des mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap,

En cas de litige relatif à l'application du texte précédent, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de 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, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles,

Il n'est pas discuté que Mme Y... est d'origine camerounaise,

Mme Y... ne peut tirer argument du compte rendu d'entretien préalable qu'elle a elle-même rédigé dans lequel elle attribue à Maître E... les propos suivants : "trois ans de congé parental, alors évidemment ça marque",

Au cours d'un échange de mails du 24 novembre 2011 (pièce n° 17S) alors que Maître E... lui demandait d'aller à un rendez-vous après sa formation, elle a refusé en expliquant qu'elle devait aller chercher sa fille à la crèche. Dans un mail du 21 décembre 2011 (pièce n° 20S) elle a encore évoqué la nécessité d'aller chercher sa fille à la crèche,

Ces échanges ne laissent pas davantage présumer l'existence d'une discrimination puisqu'aucune suite n'a été donnée à ces refus,

Elle ne présente donc aucun élément laissant présumer l'existence d'une discrimination en raison de sa grossesse, de ses origines et de sa couleur de peau, Le jugement sera également confirmé en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de ce chef,

## ET AUX MOTIFS A LES SUPPOSER ADOPTÉS QUE

Vu les articles L. 1132-3-3 et L. 1154-1 du code du travail,

Attendu,

Que la simple saisine de la médecine du travail, de l'inspection du travail ou du Défenseur des droits ne constitue pas en soi une preuve, pas plus que leurs demandes d'éclaircissements, lesquelles entrent dans le cadre de leur mission dès lors qu'on s'adresse à eux,

Que leur opinion finale, quand elle existe, ne lie toutefois pas le juge prud'homal, lequel conserve sa capacité d'appréciation,

Que, cependant, les faits présentés, ou établis, confrontés aux explications de l'employeur, ne permettent pas de conclure à une quelconque discrimination ou à une situation de harcèlement moral, mais plutôt à une mésentente personnelle,

Que Mme Y... ne fait, pour autant, pas particulièrement preuve de mauvaise foi, tout au plus s'est-elle enfermée dans son interprétation desdits faits jusqu'à en avoir une conviction profonde,

ALORS QUE lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant, selon lui, une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que la salariée faisait valoir que l'employeur avait tenu des propos désobligeants à caractère ethnique ; qu'après avoir relevé que Mme Y... soutenait qu'elle avait été discriminée en raison de sa grossesse, de ses origines et de sa couleur de peau, la cour d'appel s'est bornée à énoncer qu'il n'était pas discuté que Mme Y... était d'origine camerounaise ; qu'en ne recherchant pas si Mme Y... avait fait l'objet d'une discrimination en raison de sa couleur de peau, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail.

## TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté Mme O... Y... de sa demande en paiement de dommages et intérêts en réparation de l'inégalité de traitement dont elle avait fait l'objet,

## AUX MOTIFS QUE

Mme Y... fait valoir que la Scp [...] n'a pas déféré à sa sommation de communiquer les bulletins de paie de janvier 2001 à mars 2013 des cadres classés C1 et C2 au 1er janvier 2014 et affirme qu'elle était la moins bien rémunérée des clercs habilités de l'étude et même des clercs non habilités,

H... assermenté cadre niveau C1 Mme Y... percevait en dernier lieu un salaire de base de 3 674 euros. Elle se compare à Mme P... Q... , M. C..., Mme FZ..., Mme XY..., Mme XX... , Mme UK..., Mme FB..., Mme I... et Mme CU... qui perçoivent un salaire plus important que le sien,

La SCP [...] produit la liste de son personnel (pièce n° 22E) dont il résulte que, sur le panel choisi par Mme Y..., seules sont classées C1 Mme P... Q... , Mme FZ..., Mme XX... et Mme FB...,

Dès lors que Mme Y... ne revendique pas le classement C2, la Scp [...] est bien fondée à soutenir que sa situation ne peut être comparée qu'à ces quatre salariées.

La SCP [...] établit (pièce n° 67E) que Mme Q... a obtenu le diplôme supérieur de notariat le 6 mars 2008, Mme FZ... le diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire le 29 janvier 1999 et Mme FB... le diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire le 8 février 2001,

Elle ne produit pas le diplôme de Mme XX... ,

Cependant dès lors que Mme XX... qui gagnait un salaire mensuel brut de 3 875,01 euros en janvier 2014 a été engagée le 1er juillet 1997 et Mme Y... en 2001, la différence de rémunération est justifiée par des éléments objectifs,

Le jugement sera également confirmé en ce qu'il a débouté Mme Y... de sa demande de ce chef et de celles subséquentes de ce chef,

1° ALORS QUE par application de l'article 624 du code de procédure civile, la censure qui s'attachera au chef de dispositif de l'arrêt attaqué ayant débouté Mme Y... de sa demande en paiement de dommages et intérêts au titre de la discrimination dont elle a été victime, entraînera, par voie de conséquence, en l'état d'un lien de dépendance nécessaire, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt attaqué ayant débouté Mme Y... de sa demande en paiement de dommages et intérêts en réparation de l'inégalité de traitement dont elle a fait l'objet,

2° ALORS QU'il appartient au salarié qui se prétend victime d'une inégalité de traitement de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de la caractériser et qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve que la disparité constatée est justifiée par des éléments

objectifs ; que Mme Y... faisait valoir que "les clerks non habilités percevaient également une rémunération supérieure à la sienne ; par exemple, Mme BZ... percevait un salaire de 4 417,32 euros, soit 800 euros de plus que Mme Y..." (cf. prod du MA n° 2, p. 29 § dernier et p. 30 § 1er) ; qu'en ne recherchant pas si ce fait était de nature à laisser présumer l'existence d'une inégalité de traitement, la cour d'appel a violé le principe "à travail égal, salaire égal",

3° ALORS QU'il appartient au salarié qui se prétend victime d'une inégalité de traitement de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de la caractériser et qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve que la disparité constatée est justifiée par des éléments objectifs ; que l'exposante faisait valoir qu'"il est important de souligner que Mme Y... était le seul clerk de l'étude à ne pas avoir été augmentée et à ne pas avoir reçu de prime. Sa seule évolution de salaire a été faite en mars 2012 correspondant à l'augmentation de 12,62 à 12,90 euros suite à l'avenant 19 de la convention collective" (cf. prod du MA n° 2, p. 29 § 3) ; qu'en ne recherchant pas si ce fait était de nature à laisser présumer l'existence d'une inégalité de traitement, la cour d'appel a violé le principe "à travail égal, salaire égal",

4° ALORS QU'il appartient au salarié qui se prétend victime d'une inégalité de traitement de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de la caractériser et qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve que la disparité constatée est justifiée par des éléments objectifs ; qu'en énonçant, pour débouter Mme Y... de sa demande, que dès lors que Mme XX... qui gagnait un salaire mensuel brut de 3 875,01 euros en janvier 2014 avait été engagée le 1er juillet 1997 et Mme Y... en 2001, la différence de rémunération était justifiée par des éléments objectifs, sans même constater, ainsi qu'elle y était invitée par les écritures d'appel de Mme Y... que Mme XX... était engagée à temps partiel au sein de l'étude notariale, ce dont il résultait que cette dernière salariée bénéficiait d'une rémunération plus importante que celle de Mme Y..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe "à travail égal, salaire égal".

#### QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir limité la condamnation de la Scp [...] venant aux droits de la Scp [...] à payer à Mme O... Y... une indemnité, couvrant la période du licenciement à sa réintégration, calculée sur un salaire de base de 3 674 euros au mois de février 2013, congés payés, et règlement des caisses de retraite et de prévoyance, intéressement et participation compris, en intégrant l'évolution salariale conventionnelle, sauf à déduire les revenus de

remplacement perçus par la salariée durant la période d'éviction, revenus dont elle devra justifier auprès de l'employeur,

#### AUX MOTIFS QUE

Lorsque le licenciement est nul le salarié a droit à être réintégré dans son emploi ou à défaut dans un emploi équivalent sauf si sa réintégration est matériellement impossible,

Seule une impossibilité matérielle avérée permet à l'employeur d'échapper à son obligation de réintégrer le salarié qui en fait la demande,

En l'espèce, Mme Y... sollicite sa réintégration et la Scp se borne à se prévaloir de la suppression annoncée de la fonction de clerc de notaire habilité,

Il convient donc, sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette mesure d'une astreinte, d'ordonner la réintégration de Mme Y... dans son emploi ou à défaut un emploi similaire,

Mme Y... a également droit à une indemnité d'éviction correspondant à la totalité du préjudice subi entre le licenciement et sa réintégration,

Il convient donc de condamner la Scp [...] venant aux droits de la Scp [...] à payer à Mme Y... l'indemnité calculée sur un salaire de base de 3 674 euros au mois de février 2013, congés payés, et règlement des caisses de retraite et de prévoyance, intéressement et participation, compris en intégrant l'évolution salariale conventionnelle, sauf à déduire les revenus de remplacement perçus par la salariée durant la période d'éviction, revenus dont elle devra justifier auprès de l'employeur,

Il convient de dire qu'il reviendra à la SCP [...] de dresser les comptes dans un délai d'un mois suivant la signification du présent arrêt et de préciser qu'en cas de désaccord il appartiendra à la partie la plus diligente d'en référer à la cour,

ALORS QU'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur ; que le salarié, licencié en méconnaissance d'une liberté fondamentale, qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période ; qu'en énonçant, après avoir prononcé la nullité du licenciement et ordonné la réintégration de la salariée, que Mme Y... était en droit de prétendre au

paiement d'une indemnité, couvrant la période du licenciement à sa réintégration, calculée sur un salaire de base de 3 674 euros au mois de février 2013, congés payés, et règlement des caisses de retraite et de prévoyance, intéressement et participation compris, en intégrant l'évolution salariale conventionnelle, sauf à déduire les revenus de remplacement perçus par la salariée durant la période d'éviction, cependant qu'elle avait constaté que le licenciement prononcé à l'encontre de la salariée était non seulement lié à la dénonciation de faits de harcèlement qu'elle avait subis mais également en lien avec la saisine par la salariée de la juridiction prud'homale, la cour d'appel a violé l'article premier du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789. Moyens produits AU POURVOI INCIDENT par la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour la société [...].

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR, par confirmation du jugement entrepris, "dit que le licenciement de Mme Y... est nul" et d'AVOIR ordonné sa réintégration dans son emploi ou un emploi similaire, condamné la SCP [...] au paiement d'une indemnité d'éviction couvrant la période du licenciement à la réintégration, ainsi que de l'AVOIR, par voie de confirmation du jugement entrepris, condamnée au paiement d'une somme de 22 000 € à titre d'indemnité pour licenciement nul ;

AUX MOTIFS QUE " Mme Y... a été licenciée pour cause réelle et sérieuse par lettre du 19 décembre 2012 ainsi libellée :

" (

) Courant 2007, vous avez bénéficié d'un congé de maternité immédiatement suivi d'un congé parental à temps plein qui a pris fin au mois de février 2011.

Quelques temps après votre retour de congé parental, nous avons perçu de votre part un changement d'attitude complet dans nos relations de travail, se traduisant par la remise en cause systématique de notre pouvoir de direction et de contrôle.

Alors que nous avons fait en sorte de vous faciliter la reprise de votre poste après trois années d'absence, vous n'avez cessé, en effet, de critiquer l'organisation de votre équipe, la répartition des dossiers en cours, les méthodes et les outils employés, l'autorité de vos supérieurs

hiérarchiques et, de manière plus préoccupante encore, d'entretenir un climat de tension déploré par plusieurs de vos collègues.

Nous ne comptons plus les emails et courriers que vous nous avez adressés pour contester nos directives, les missions que nous vous assignons, ainsi que les délais impartis pour les réaliser.

A compter du mois de janvier 2012, vous avez privilégié l'utilisation de longs courriers recommandés avec accusés de réception pour nous adresser des reproches tout aussi injustifiés que déplacés.

En outre, nous avons également constaté un manque flagrant de loyauté de votre part, consistant à solliciter des arrêts pour maladie à des périodes correspondant systématiquement à des dates d'examens organisés par le CFPN. (...)

Le 11 mai 2012, à 12h30, vous avez provoqué un incident au sein de l'étude avec Maître D... et Maître E..., pour ensuite nous adresser un courrier le 12 mai suivant.

Nous avons eu ensuite la désagréable surprise de recevoir une convocation du conseil de prud'hommes de Nanterre, que vous avez saisi le 16 mai 2012 d'une action en résiliation judiciaire de votre contrat de travail à nos torts exclusifs. Malgré la réponse circonstanciée que nous avons faite le 29 mai 2012 à votre courrier du 12 mai précédent, vous avez persisté dans votre démarche.

Vous avez en effet tenté d'instrumentaliser la médecine du travail pour alimenter votre dossier, en lui faisant part d'une version des faits aussi partielle qu'inexacte.

Votre stratégie n'ayant pas trouvé prise, vous avez créé un nouvel incident au sein de l'étude avec Maître D..., dans le seul but de saisir cette fois l'inspection du travail.

Votre démarche révèle votre particulière mauvaise foi, mise en oeuvre dans le seul but d'étayer votre dossier prud'homal et de nuire à l'image et à la réputation de notre étude.

Comme nous vous l'avons déjà signalé, nous ne sommes pas dupes de la stratégie de rupture que vous avez engagée depuis plusieurs mois à l'encontre de notre étude, dans le seul but de nous imputer la rupture de votre contrat de travail et d'obtenir ainsi une indemnité de départ que rien ne justifie.

La concomitance de votre courrier recommandé du 12 mai 2012 avec votre saisine du conseil de prud'hommes de Nanterre le 16 mai suivant confirme si besoin le stratagème que vous avez cru devoir mettre en oeuvre, pour créer ainsi un scénario de toutes pièces (...).

Par notre courrier du 29 mai 2012, nous vous avons d'abord précisé que notre attitude à l'égard de nos collaborateurs n'avait jamais changé et que vous seriez d'ailleurs bien en peine de démontrer l'existence d'une contestation analogue émanant de vos collègues ( ).

En outre, nous avons répondu à l'ensemble de vos critiques sur l'organisation de l'étude ( ).

Nous vous avons indiqué en revanche que nous regrettions un changement de comportement notable de votre part depuis votre retour de congé parental empreint d'insubordination, parfois d'impertinence et malheureusement caractéristique d'une vraie déloyauté à l'égard de l'étude. (...)

Vos justifications aussi alambiquées qu'injustifiées ont définitivement signé votre stratégie, qui consiste à accuser de harcèlement moral l'un des associés de l'étude dans le seul but de tirer profit de la rupture de votre contrat de travail. (...)

Par un courrier du 12 novembre 2012, vous avez reconnu que notre étude avait tenu compte des suggestions du médecin du travail en vous affectant dans le service d'un autre associé de l'étude, Me D....

Or, tout comme avec votre supérieur hiérarchique précédent, vous vous êtes à nouveau permis de critiquer sa gestion de ses collaborateurs, ainsi que les modalités de traitement des dossiers qui vous ont été confiés ( ).

Enfin, pour la première fois dans votre courrier du 12 novembre dernier, vous avez rattaché les difficultés que vous prétendez subir au sein de l'étude à la prise de vos congés maternité et parental.

Nous sommes pour le moins surpris de voir apparaître cette nouvelle explication plus de cinq ans après votre grossesse ( ).

Nous sommes contraints de constater que vous ne souhaitez plus travailler en bonne intelligence avec l'étude

Votre déloyauté, empreinte de mauvaise foi, nuit définitivement au bon climat qui règne habituellement au sein de notre équipe. (...)

Aujourd'hui la coupe est pleine et nous n'avons plus d'autre choix que de vous licencier, dans l'intérêt bien compris de l'étude et de ses collaborateurs.

Nous ne pouvons tolérer plus longtemps en effet, que l'une de nos collaboratrices pénalise à ce point le bon fonctionnement de l'étude, à des fins purement personnelles et dans le seul but de monnayer la rupture de son contrat de travail, comme personne ne saurait davantage l'ignorer.

Pour l'ensemble de ces raisons, nous n'avons pas d'autre choix que de vous notifier votre licenciement ( )" ;

QUE Mme Y... a saisi le Défenseur des droits le 29 mars 2013.

Par courrier du 18 décembre 2014, le Défenseur des droits a informé Mme Y... de ce qu'il estimait non fondé le harcèlement moral mais qu'en revanche la SCP [...] n'établissait pas que la rupture du contrat de travail était fondée sur des éléments objectifs étrangers à la dénonciation du harcèlement et qu'il n'était pas démontré qu'elle ait dénoncé le harcèlement moral de mauvaise foi.

QUE Sur le harcèlement moral :

Mme Y... soutient que depuis son retour de congé de maternité au mois de février 2011 elle a été victime de nombreux agissements constitutifs de harcèlement moral.

Elle ajoute que la SCP lui demandait systématiquement de justifier de ses arrêts de travail avant le délai de 48 heures et qu'elle était isolée, surveillée, surchargée de travail et critiquée de manière injustifiée.

La SCP [...] rétorque qu'à son retour l'étude n'ayant plus d'activité Banque Mme Y... a été placée sous l'autorité de Maître E..., ce qu'elle n'a pas accepté.

Elle affirme que Mme Y... a rapidement contesté toutes les demandes de Maître E..., y compris les plus anodines et a déploré que lui soit demandé de le mettre en copie des échanges de mails,

de l'inviter aux rendez-vous clients, de lui donner des informations sur l'avancement de ses dossiers au motif que cela nuisait à son autonomie.

Aux termes 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.

En application de l'article L. 1154-1 dans sa version applicable à l'espèce, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, lorsque survient un litige relatif à l'application de ce texte, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et 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 Sur le contrôle des arrêts de travail :

Alors qu'elle prétend qu'avant son congé de maternité les relations professionnelles étaient harmonieuses, Mme Y... se prévaut d'un courrier adressé par Maître E... qui lui reproche de ne pas s'être présentée le matin du 26 juillet 2007 à l'ouverture des bureaux alors que son arrêt de maladie prenait fin le 25 juillet inclus et de ne pas être entrée en contact avec lui-même ou un des associés.

Mme Y... lui a répondu, le 30 juillet 2007, qu'elle avait envoyé sa prolongation le 26 juillet et avait téléphoné le lendemain pour s'assurer qu'elle avait été reçue, ce que lui avait confirmé la standardiste qui lui avait également demandé d'organiser une conférence téléphonique car il avait précisé qu'elle les mettait dans "la panade".

A partir de son retour dans l'étude notariale en février 2011, Mme Y... a été placée en arrêt de travail à plusieurs reprises (pièce n° 3 S ) : du 2 au 5 mai 2011, du 5 au 8 décembre 2011, du 22 décembre au 8 janvier 2012, du 13 au 25 janvier 2012, du 27 janvier au 2 février 2012, du 16 au 23 mars 2012, du 15 au 17 mai 2012, du 22 mai au 25 juillet 2012.

Le 3 juillet 2012, Mme Y... a été déclarée "inapte temporaire" par le médecin du travail. Le 4 septembre 2012, elle a été déclarée apte à la reprise de son poste.

Par courrier du 11 janvier 2012 (pièce n° 28 S) Maître W..., lui rappelant qu'elle avait laissé un message le 22 décembre à l'accueil téléphonique pour prévenir de son congé maladie jusqu'au 9 janvier inclus, lui a indiqué que sauf erreur le certificat médical n'avait pas été reçu et lui a demandé de l'envoyer.

Mme Y..., sans l'établir, soutient qu'elle avait envoyé le justificatif par lettre recommandée le 23 décembre.

Par courriel du 16 mars 2012 à 11h18, (pièce n° 39 S) Maître E... a indiqué à Mme Y... qu'il constatait son absence sans qu'elle ait laissé de message. Par mail du 28 mars, Mme Y... a répondu qu'à son arrêt précédent elle avait prévenu par téléphone ce qui n'avait pas empêché que lui soient demandées des précisions par mail. Elle indiquait qu'elle avait envoyé son arrêt de travail par lettre recommandée avec avis de réception le jour même de son arrêt et rappelait que le 15 mars elle avait subi le mécontentement violent d'une cliente dont il n'avait pas traité le dossier depuis 8 mois et qui l'avait suivie dans son bureau en hurlant ce qui l'avait obligé à intervenir.

Elle n'établit pas la réalité de cet envoi.

Les demandes abusives de justificatifs d'absence ne sont pas établies ;

Sur le RTT du 29 février 2012 :

Par mail du 28 février 2012 (pièce n° 33 S) à 10h10 Maître E... a demandé à Mme Y... la raison de son absence le lendemain. A 10h11, elle a répondu qu'elle prenait son RTT du mois de février. A 11h18, il a indiqué avoir rappelé à tous le matin lors de la séance "courrier" qu'il souhaitait connaître plusieurs jours à l'avance les souhaits de congés afin qu'ils coïncident avec les nécessités du service. A 11h38, elle a indiqué qu'elle n'en avait pris aucun depuis le mois d'août contrairement à ses collègues, qu'elle le prenait un mercredi jour autorisé mais qu'elle pouvait le différer s'il le souhaitait.

Sur l'isolement et la surcharge de travail :

Mme Y... prétend qu'elle a été installée dans un bureau collectif de quatre personnes, qu'elle a été privée d'assistante, n'a plus été conviée aux réunions courrier destinées à échanger sur les évolutions jurisprudentielles et législatives et à organiser les congés et a été surchargée de travail.

Par mail du 28 avril 2011 (pièce n° 14S) Mme Y... rappelant qu'elle a repris son travail le 15 février dernier a répondu à une demande d'explication de Maître E... et a renouvelé sa demande de formation sur le logiciel en raison de ses évolutions pendant son absence.

Elle a réitéré sa demande par mail du 23 mai 2011 et Maître E... lui a répondu que depuis le temps qu'elle était rentrée le logiciel ne devait plus avoir de secret pour elle.

Par mails en réponse à des instructions de Maître E..., des 13 octobre, 29 novembre, 15 décembre 2011 (pièces n° 16, 18 et 22 S) Mme Y... s'est plainte d'être la seule clerc à ne pas avoir d'assistante.

Par mail du 8 mars 2012 (pièce n° 35 S) Maître E... indiquant que B... Q... et F... K... étaient absentes respectivement tous les lundis et mercredi a demandé à Mme Y... de prendre son RTT mensuel soit le mardi soit le jeudi. Mme Y... lui a répondu que l'accord RTT prévoyait que le RTT était fixé au choix du salarié sauf le lundi et vendredi et a maintenu sa demande pour un mercredi.

Par mail du 18 avril 2012 (pièce n° 42) Maître E... a imposé à Mme Y... de prendre ses congés d'été du 3 août au matin au 28 août au matin. Le même jour Mme Y... a répondu qu'elle aurait souhaité comme ses collègues étaler ses congés et prendre moins longtemps que plus de trois semaines.

Par mail du 9 mai 2012 (pièce n° 43S) elle s'est plainte à Maître E... de ne plus être convoquée aux réunions "courrier" depuis plus de deux mois, notamment à celle du 17 avril 2012 concernant les congés et de lui faire faire du travail de secrétariat pour les autres clercs. Elle a ajouté qu'il lui reprochait de lui faire perdre du temps en lui envoyant de longs mails mais que c'est lui qui, alors que leurs bureaux étaient proches, lui envoyait des mails sur des sujets habituellement discutés de vive voix. Par mail du même jour Maître E... a répondu qu'il ne faisait des réunions que lorsque le besoin s'en faisait sentir, donc pas toujours et que "comme vous n'êtes pas toujours présente ....".

L'ensemble des mails versés au débat par Mme Y... montre qu'elle travaillait sous le contrôle de Maître E... et recevait de nombreuses instructions précises, mails du 15 décembre 2011 (pièce n° 26 S), mail du 26 juillet 2012 (pièce n° 52 S) parfois dans l'urgence sur l'heure du déjeuner, mail du 15 février 2012 (pièce n° 32 S) et faisait l'objet de reproches qu'elle estimait injustifiés (pièces n° 34 et 40 S)

Ces mails démontrent que Maître E... communiquait essentiellement par mail avec Mme Y..., que par exemple le 15 décembre 2011 il en a envoyé 7 (pièces n° 26 et 24 S) et que Mme Y... se plaignait de la pression qu'elle subissait.

Par courrier du 14 janvier 2012 Mme Y... s'est plainte que pendant son arrêt de travail des mails aient été envoyés de sa messagerie professionnelle, que sa signature électronique a été usurpée, qu'un autre salarié s'est fait passer pour elle au téléphone et que des actes avaient été signés avec ses initiales. Elle joint des mails établissant ces faits.

Par mail du 15 mars 2012 (pièce n° 36 S), elle s'est plainte d'avoir été agressée verbalement par une cliente mécontente pour un dossier qui lui avait été remis deux minutes avant alors qu'il avait été confié à l'étude 8 mois auparavant. La réalité de cet incident n'est pas établie par d'autres éléments.

Par courrier du 12 mai 2012 (pièce n° 45 S), Mme Y... s'est plainte d'avoir été brutalement la veille mise à la porte de son bureau pour être affectée immédiatement à Maître D... alors qu'il lui avait été indiqué que le déménagement se ferait plus tard.

Par courrier du 29 mai 2012, Maître E... a contesté cette présentation des faits et a reproché à Mme Y... son changement d'attitude depuis sa reprise de travail en février 2011.

Par mail du jeudi 26 juillet 2012 (pièce n° 51S), Mme Y... a indiqué à Maître E... avoir à son retour trouvé son bureau occupé par une stagiaire qui était là pour un mois, qu'il a été indiqué à la stagiaire par son assistante qu'elle pouvait s'installer dans le bureau de B... Q... qui était en vacances, mais qu'il était venu dans le bureau, lui avait demandé de céder sa place à la stagiaire et à sa demande de savoir où elle pouvait s'installer lui avait répondu qu'il ne savait pas.

Maître E... a répondu qu'il lui avait seulement dit qu'il fallait laisser la stagiaire faire ce qu'elle avait à faire et non "céder la place". La réalité de l'éviction n'est pas établie.

En octobre 2012, Mme Y... a été affectée aux services de Maître D... et Maître W....

Elle affirme que ses relations avec Maître W... étaient bonnes mais pas avec Maître D.... Elle soutient que Maître D... a refusé d'utiliser son habilitation pour recueillir des signatures d'actes alors que Maître W... l'y autorisait.

Le mail dont Mme Y... se prévaut du 5 novembre 2012 (pièce n° 55S) s'il comporte cette plainte de sa part n'établit aucunement que Maître D... lui interdisait de se servir de son habilitation.

En produisant de nombreuses pièces médicales, notamment des arrêts de travail pour syndrome anxieux, des ordonnances médicales et un avis d'inaptitude temporaire du 30 juillet 2012, Mme Y... démontre la dégradation de son état de santé ;

QUE les nombreuses instructions données à Mme Y..., le refus de formation sur le logiciel, le fait de ne plus être convoquée aux réunions, le changement de notaire, l'utilisation de son ordinateur pendant ses absences pris dans leur ensemble laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral. Il revient donc à la SCP d'établir qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

QUE sans être démentie la SCP affirme que Mme Y... a été en arrêt pour maladie du 2 au 5 mai 2011 avant un partiel le 6 mai 2011, du 13 au 25 janvier 2011 avant un partiel le 26 janvier 2012, du 27 janvier au 2 février 2012 avant des partiels les 2 et 3 février, et un arrêt du 14 au 30 novembre pendant lequel est intervenu un partiel le 23 novembre.

La SCP produit plusieurs attestations d'anciens salariés ou de salariés qui, régulières en la forme et suffisamment circonstanciées et individualisées, ne sont pas dépourvues de force probante au seul motif du lien de subordination existant.

Par mail du 16 septembre 2011 (pièce n° 52E) M. L... a demandé à Maître E... un entretien pour éclaircir et planifier la situation car Mme Y... leur demandait de faire leur travail à leur place et les traitait de menteurs.

Mme BZ... , clerc de notaire, (pièce n° 47 E) atteste avoir, au retour de Mme Y..., travaillé dans le même bureau qu'elle avec deux autres collègues. Elle indique que comme Mme Y..., elle gère les dossiers de façon autonome sans assistante et effectue elle-même toutes les formalités préalables. Elle précise qu'à son arrivée dans l'étude en 2008, elle n'a pas reçu de formation sur le logiciel et que l'autonomie dont elle dispose ne fait pas disparaître le lien hiérarchique avec le notaire qu'elle met en copie de tous ses envois. Elle précise que pendant une absence de deux mois pour des raisons de santé ses collègues, qui ont dû reprendre au pied levé ses dossiers, ont utilisé son ordinateur et sa messagerie out look.

Elle explique que quelques temps après son retour en février 2011, Mme Y... a soudain changé d'attitude et s'est peu à peu isolée, semblant être en colère contre le service, manifestant son désaccord croissant avec les demandes qui pouvaient lui être faites, les associant de facto à une "drôle de guerre" et les enfermant toutes les quatre dans une ambiance extrêmement lourde. Elle

précise que sur plusieurs mois et à chaque retour d'arrêt de maladie l'ambiance se dégradait davantage, Mme Y... refusant de leur adresser la parole, jetant un regard courroucé chaque fois qu'une personne extérieure au bureau entrait. Elle indique que les absences répétées de Mme Y... étaient difficiles à gérer, qu'il fallait prendre en charge des dossiers non constitués pour lesquels elle avait pourtant fixés des rendez-vous.

Mme K... I... (pièce n° 45 E), notaire assistante, atteste avoir travaillé avec Mme Y... avant et après son congé parental.

Elle explique que l'organisation de la structure permet que les collaborateurs puissent s'adresser directement au notaire, qu'il n'a pas été instauré de réunion quotidienne du personnel et que le courrier est remis de manière informelle comme les consignes. Elle précise que les absences de Mme Y... ont désorganisé le service, qu'elle a dû gérer le mécontentement des clients, assurer des rendez-vous imprévus, la situation étant aggravée par le fait que Mme Y... n'informait pas de la durée de son absence et ne donnait aucune indication sur l'avancement des dossiers.

Elle ajoute que Maître E... a donc décidé de limiter le nombre de dossiers qu'il lui confiait ce qui s'est reporté sur les collègues.

Elle conclut en précisant que depuis le départ de Mme Y..., l'organisation et l'ambiance se sont grandement améliorées et que Mme Y... ne l'a jamais sollicitée en sa qualité de délégué du personnel.

M. C... (pièce n° 63E) indique travailler au sein de la SCP depuis 2004, essentiellement avec Maître E.... Il relate qu'il a vu de nombreuses collaboratrices partir en congés maternité, avoir des arrêts de travail sans subir aucun reproche. Il affirme ne pas avoir été témoin de discrimination à l'égard de Mme Y.... Il précise que Maître E... est disponible pour répondre aux questions. Il ajoute que depuis plusieurs années il y a moins de réunions matinales, auxquelles chacun est convié, ayant pour objet la distribution du courrier car son volume a beaucoup baissé.

Il ajoute que les congés et RTT font l'objet d'une concertation. Il conclut que en tant que collègues ils ont dû faire preuve de beaucoup de patience et d'abnégation pour reprendre de A à Z les dossiers urgents, non classés et non traités que Mme Y... leur "léguait" sans aucun passage de relais avant chacune de ses périodes d'absence.

Mme X..., notaire, (pièce n° 23), atteste que, notaire assistant de 1994 à 2004, elle travaillait dans le service de Maître E... et plus particulièrement au service Banque avec Mme Y... sous l'autorité de Mme XY... . Elle ajoute qu'aucun membre n'avait de réelle autonomie et initiative, le service étant très rodé. Elle ajoute que Mme Y... semblait très réservée sur l'esprit d'équipe et semblait bloquée sur la notion de rapidité d'exécution ce qui était source de différends récurrents avec la banque. Elle conclut qu'elle ne semblait pas encline au partage des tâches avec le reste de l'équipe et aux échanges.

Mme XY... , notaire assistant, (pièce n° 54E) atteste être employée de la SCP depuis 1986 et n'avoir jamais subi aucune discrimination en tant que femme et que ses retours de ses trois congés de maternité se sont passés sans incident. Elle ajoute que malgré ses 27 ans d'ancienneté elle met en copie au notaire tous ses mails envoyés aux clients.

En transmettant des échanges de mails (pièces n° 43,44 et 63 E), la SCP [...] établit qu'il était de pratique courante que les notaires demandent l'exécution de certaines tâches aux clercs.

Elle établit également que les clercs mettaient le notaire en copie de leurs échanges (pièces n° 30 à 40).

D'ailleurs Maître E..., par mail du 9 décembre 2011, (pièce n° 41E) a rappelé que les RTT devaient être pris les mardis, mercredis ou jeudis et que leurs dates devaient être autorisées à l'avance en fonction des nécessités du service, qu'il devait signer tout le courrier et que tous les courriels devaient lui être envoyés en copie.

Par mail du 2 mai 2012 (pièce n° 49 E), Maître W... a rappelé aux collaborateurs de l'étude qu'un code d'accès a été installé sur chacun des ordinateurs mais que les ordinateurs étaient des outils de travail mis à la disposition de l'étude dans un but professionnel et que le contenu et l'utilisation des fichiers et messageries étaient supposés professionnels et donc accessibles à d'autres collaborateurs ou notaire en cas d'absence pour assurer la continuité du fonctionnement.

Les statistiques 2011 et 2012 (pièce n° 48 E) montrent que Mme Y... avait sensiblement moins de dossiers ouverts et moins d'actes signés que ses collègues travaillant avec Maître E... : en 2011 57 dossiers ouverts et 35 actes signés, les autres ayant entre 96 et 68 dossiers ouverts et 148 et 77 actes signés, en 2012 22 dossiers ouverts et 23 actes signés, les autres ayant entre 55 et 102 dossiers ouverts et entre 152 et 81 actes signés.

La SCP [...] a changé Mme Y... d'affectation en la mutant dans le service de Maître D... au mois de mai 2012. Madame BZ... (pièce n° 47E) atteste que le 11 mai 2012 à 12h30 Maître E... est arrivé dans le bureau et a indiqué à Mme Y... qu'elle travaillerait désormais avec Maître D... et qu'elle reprendrait la gestion de ses dossiers, avant de lui dire de partir déjeuner. Elle ajoute qu'à son retour de déjeuner Mme Y... avait pris ses affaires et avait quitté le bureau.

Ce changement est conforme aux préconisations du médecin du travail du 30 août 2012 (pièce n° 4E)

La SCP [...] établit en produisant la liste des formations AUTHEN TIC (pièce n° 46E) qu'il était prévu qu'en janvier 2013 Mme Y... reçoive la même formation que ses collègues.

Mme S..., assistante, (pièce n° 62E) atteste avoir été embauchée en qualité d'assistante le 1er juin 2011 et ne pas avoir bénéficié de formation sur le logiciel utilisé par l'étude. Elle précise que sa présence n'était pas systématiquement requise aux réunions, qu'elle a partagé son bureau avec Mme Y... et que l'ambiance était particulièrement tendue, qu'elle a cinq enfants et n'a jamais fait l'objet de discrimination à ce titre.

Mme J..., assistante notariale en disponibilité depuis juin 2011, (pièce n° 24E) atteste avoir intégré la SCP en mai 2004 pour aider les clerks, dont Mme Y... faisait partie au même titre que d'autres collaborateurs. Elle ajoute qu'elle s'est souvent trouvée en difficulté avec Mme Y..., ayant du mal à obtenir des explications claires sur les questions qu'elle lui posait, les relations étant souvent tendues et qu'à son retour de congé maternité les choses ont empiré, qu'à de nombreuses reprises elle a dû demander de l'aide aux autres clerks, que compte tenu de ses nombreuses absences et de sa mauvaise volonté elle avait l'impression que Mme Y... se désintéressait de ses dossiers et ne se demandait jamais comment ses collègues géraient ses dossiers.

QUE Finalement la SCP [...] établit qu'une formation au logiciel n'était pas nécessaire pour Mme Y..., que les réunions de courrier n'étaient pas régulières et que chacun pouvait y participer, que Mme Y... était soumise dans le cadre d'un exercice normal du pouvoir de direction aux mêmes exigences que ses collègues en terme d'instruction et de mise en copie, que le changement de notaire s'est déroulé dans des conditions normales et qu'elle ne subissait pas de surcharge.

Elle apporte ainsi la preuve qui lui incombe que les agissements établis ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a débouté Mme Y... de sa demande de ce chef.

ET AUX MOTIFS QUE Sur la discrimination :

Mme Y... soutient qu'elle a été discriminée en raison de sa grossesse, de ses origines et de sa couleur de peau.

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, des mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En cas de litige relatif à l'application du texte précédent, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de 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, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il n'est pas discuté que Mme Y... est d'origine camerounaise.

Mme Y... ne peut tirer argument du compte rendu d'entretien préalable qu'elle a elle-même rédigé dans lequel elle attribue à Maître E... les propos suivants : "trois ans de congé parental, alors évidemment ça marque».

Au cours d'un échange de mails du 24 novembre 2011 (pièce n° 17S) alors que Maître E... lui demandait d'aller à un rendez-vous après sa formation, elle a refusé en expliquant qu'elle devait

aller chercher sa fille à la crèche. Dans un mail du 21 décembre 2011 (pièce n° 20S) elle a encore évoqué la nécessité d'aller chercher sa fille à la crèche.

Ces échanges ne laissent pas davantage présumer l'existence d'une discrimination puisqu'aucune suite n'a été donnée à ces refus.

Elle ne présente donc aucun élément laissant présumer l'existence d'une discrimination en raison de sa grossesse, de ses origines et de sa couleur de peau.

Le jugement sera également confirmé en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de ce chef.

ET AUX MOTIFS QUE sur l'inégalité de traitement

Mme Y... fait valoir que la SCP [...] n'a pas déféré à sa sommation de communiquer les bulletins de paie de janvier 2001 à mars 2013 des cadres classés C1 et C2 au 1er janvier 2014 et affirme qu'elle était la moins bien rémunérée des clercs habilités de l'étude et même des clercs non habilités.

H... assermenté cadre niveau C1 Mme Y... percevait en dernier lieu un salaire de base de 3 674 euros. Elle se compare à Mme P... Q... , Me C..., Mme FZ..., Mme XY..., Mme XX..., Mme UK..., Mme FB..., Mme I... et Mme CU... qui perçoivent un salaire plus important que le sien. La SCP [...] produit la liste de son personnel (pièce n° 22E) dont il résulte que, sur le panel choisi par Mme Y..., seules sont classées C1 Mme P... Q... , Mme FZ..., Mme XX... et Mme FB...

Dès lors que Mme Y... ne revendique pas le classement C2, la SCP [...] est bien fondée à soutenir que sa situation ne peut être comparée qu'à ces quatre salariées.

La SCP [...] établit (pièce n° 67E) que Mme Q... a obtenu le diplôme supérieur de notariat le 6 mars 2008, Mme FZ... le diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire le 29 janvier 1999 et Mme FB..., le diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire le 8 février 2001.

Elle ne produit pas le diplôme de Mme XX....

Cependant dès lors que Mme XX... qui gagnait un salaire mensuel brut de 3 875,01 euros en janvier 2014 a été engagée le 1er juillet 1997 et Mme Y... en 2001, la différence de rémunération est justifiée par des éléments objectifs.

Le jugement sera également confirmé en ce qu'il a débouté Mme Y... de sa demande de ce chef et de celles subséquentes de ce chef.

ET AUX MOTIFS QUE " Sur la résiliation judiciaire :

Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat était justifiée ;

Si tel est le cas, il fixe la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Dès lors qu'il a été jugé que n'étaient établis ni le harcèlement moral, ni la discrimination, ni l'inégalité de traitement, aucun des manquements allégués au soutien de la résiliation judiciaire n'est établi et le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a débouté Mme Y... de sa demande de résiliation judiciaire.

ET AUX MOTIFS QUE " Sur le licenciement

Mme Y... fait valoir qu'à peine de nullité du licenciement un employeur ne peut pas invoquer dans la lettre de licenciement la dénonciation de faits de harcèlement moral dès lors que la mauvaise foi du salarié n'est pas démontrée.

Elle affirme que la chronologie de la procédure montre clairement que la SCP [...] a entendu sanctionner sa dénonciation du harcèlement moral et sa saisine du conseil de prud'hommes.

La SCP [...] réplique que Mme Y... a commencé à se plaindre de harcèlement moral à la fin de l'année 2011 et que le licenciement est intervenu un an plus tard en décembre 2012, qu'il est donc indépendant de la dénonciation.

Aux termes de l'article L. 1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ; selon l'article L. 1152-3, toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du code du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Il s'en déduit que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis, mais de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.

Le salarié ne bénéficie de cette protection qu'à la condition qu'il ait expressément qualifié les faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation.

Mme Y... a saisi le conseil de prud'hommes par requête du 14 mai 2012 demandant la résiliation judiciaire sur le fondement du non-respect de l'obligation de sécurité. La SCP [...] a reçu la convocation le 24 mai 2012.

Par courrier du 30 août 2012, le docteur DA..., médecin du travail, a informé la SCP [...] qu'il avait reçu Mme Y... lors de visite à sa demande ou visite de reprise et qu'elle lui avait fait part de la souffrance au travail occasionnée par le comportement de l'employeur. (Pièce n° 53S).

Par lettre du 12 novembre 2012 (pièce n° 14E), Mme Y... s'est plainte auprès de Maître D... de ses conditions de travail.

Par courrier daté du 26 novembre 2012 (pièce n° 6E) le contrôleur du travail a rappelé à la SCP ses obligations en terme de protection de la santé et de harcèlement moral.

Par courrier du 30 novembre 2012, la SCP [...] (pièce n° 7E) a répondu à l'inspection du travail qu'elle réfutait les accusations portées contre elle.

Mme Y... a été convoquée par lettre recommandée avec avis de réception du 30 novembre 2012 à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

La concomitance de la réponse de la SCP et de la convocation de Mme Y... est de nature à faire le lien entre les deux.

En outre, dans la lettre de licenciement (pièce n° 16E) la SCP [...] reproche à Mme Y... "Vos justifications aussi alambiquées qu'injustifiées ont définitivement signé votre stratégie, qui consiste à accuser de harcèlement moral l'un des associés de l'étude dans le seul but de tirer profit de la rupture de votre contrat de travail."

Il ne peut qu'être constaté qu'au titre des griefs la SCP reproche expressément les accusations qu'elle qualifie elle-même d'accusations de harcèlement moral et qu'elle entend donc sanctionner comme telles, formulées par la salariée à son encontre.

Faute pour l'employeur de démontrer que Mme Y... a porté ses accusations de mauvaise foi, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a dit le licenciement nul ;

Sur les conséquences du licenciement nul :

Lorsque le licenciement est nul le salarié a droit à être réintégré dans son emploi ou à défaut dans un emploi équivalent sauf si sa réintégration est matériellement impossible.

Seule une impossibilité matérielle avérée permet à l'employeur d'échapper à son obligation de réintégrer le salarié qui en fait la demande.

En l'espèce Mme Y... sollicite sa réintégration et la SCP se borne à se prévaloir de la suppression annoncée de la fonction de clerc de notaire habilité.

Il convient donc, sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette mesure d'une astreinte, d'ordonner la réintégration de Mme Y... dans son emploi ou à défaut un emploi similaire.

Mme Y... a également droit à une indemnité d'éviction correspondant à la totalité du préjudice subi entre le licenciement et sa réintégration.

Il convient donc de condamner la SCP [...] venant aux droits de la SCP [...] à payer à Mme Y... l'indemnité calculée sur un salaire de base de 3 674 euros au mois de février 2013, congés payés, et règlement des caisses de retraite et de prévoyance, intéressement et participation, compris en intégrant l'évolution salariale conventionnelle, sauf à déduire les revenus de remplacement perçus par la salariée durant la période d'éviction, revenus dont elle devra justifier auprès de l'employeur.

Il convient de dire qu'il reviendra à la SCP [...] de dresser les comptes dans un délai d'un mois suivant la signification du présent arrêt et de préciser qu'en cas de désaccord il appartiendra à la partie la plus diligente d'en référer à la cour" ;

ALORS QUE lorsque le salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et maintient cette demande après que celui-ci l'a licencié en cours de procédure, la poursuite du contrat de travail ne peut être ordonnée entre deux parties qui ont, chacune pour sa part, manifesté irréductiblement leur volonté de le rompre ; qu'en ordonnant la réintégration de Mme Y... en conséquence de la nullité de son licenciement après avoir constaté que la salariée avait formé et maintenu devant elle après son licenciement une demande préalable de résiliation judiciaire de son contrat de travail, ce dont résultait une volonté bilatérale de rompre ce contrat incompatible avec la réintégration, la cour d'appel, qui n'a pas déduit les

conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1221-1 du code du travail, 1101, 1102 et 1103 du code civil.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR ordonné la réintégration de Mme Y... dans son emploi ou un emploi similaire, condamné la SCP [...] au paiement d'une indemnité d'éviction couvrant la période du licenciement à la réintégration, ainsi que de l'AVOIR, par voie de confirmation du jugement entrepris, condamnée au paiement d'une somme de 22 100 € à titre d'indemnité pour licenciement nul ;

AUX MOTIFS QUE " Sur les conséquences du licenciement nul :

Lorsque le licenciement est nul le salarié a droit à être réintégré dans son emploi ou à défaut dans un emploi équivalent sauf si sa réintégration est matériellement impossible.

Seule une impossibilité matérielle avérée permet à l'employeur d'échapper à son obligation de réintégrer le salarié qui en fait la demande.

En l'espèce Mme Y... sollicite sa réintégration et la SCP se borne à se prévaloir de la suppression annoncée de la fonction de clerc de notaire habilité.

Il convient donc, sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette mesure d'une astreinte, d'ordonner la réintégration de Mme Y... dans son emploi ou à défaut un emploi similaire.

Mme Y... a également droit à une indemnité d'éviction correspondant à la totalité du préjudice subi entre le licenciement et sa réintégration.

Il convient donc de condamner la SCP [...] venant aux droits de la SCP [...] à payer à Mme Y... l'indemnité calculée sur un salaire de base de 3 674 euros au mois de février 2013, congés payés, et règlement des caisses de retraite et de prévoyance, intéressement et participation, compris en intégrant l'évolution salariale conventionnelle, sauf à déduire les revenus de remplacement perçus par la salariée durant la période d'éviction, revenus dont elle devra justifier auprès de l'employeur.

Il convient de dire qu'il reviendra à la SCP [...] de dresser les comptes dans un délai d'un mois suivant la signification du présent arrêt et de préciser qu'en cas de désaccord il appartiendra à la partie la plus diligente d'en référer à la cour" ;

ALORS QUE le salarié victime d'un licenciement nul, et qui obtient sa réintégration, ne peut prétendre à l'indemnisation de ce licenciement ; qu'en condamnant la SCP [...] à verser à Mme Y..., dont elle a par ailleurs ordonné la réintégration, une indemnité de 22 100 € pour licenciement nul, la cour d'appel a violé l'article L.1235-3 du code du travail.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SCP [...] venant aux droits de la SCP [...], à payer à Mme Y... une indemnité, couvrant la période du licenciement à sa réintégration, calculée sur un salaire de base de 3 674 euros au mois de février 2013, congés payés, et règlement des caisses de retraite et de prévoyance, intéressement et participation compris, en intégrant l'évolution salariale conventionnelle, sauf à déduire les revenus de remplacement perçus par la salariée durant la période d'éviction, revenus dont elle devra justifier auprès de l'employeur ;

AUX MOTIFS QUE " Sur les conséquences du licenciement nul :

Lorsque le licenciement est nul le salarié a droit à être réintégré dans son emploi ou à défaut dans un emploi équivalent sauf si sa réintégration est matériellement impossible.

Seule une impossibilité matérielle avérée permet à l'employeur d'échapper à son obligation de réintégrer le salarié qui en fait la demande.

En l'espèce Mme Y... sollicite sa réintégration et la SCP se borne à se prévaloir de la suppression annoncée de la fonction de clerc de notaire habilité.

Il convient donc, sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette mesure d'une astreinte, d'ordonner la réintégration de Mme Y... dans son emploi ou à défaut un emploi similaire.

Mme Y... a également droit à une indemnité d'éviction correspondant à la totalité du préjudice subi entre le licenciement et sa réintégration.

Il convient donc de condamner la SCP [...] venant aux droits de la SCP [...] à payer à Mme Y... l'indemnité calculée sur un salaire de base de 3 674 euros au mois de février 2013, congés payés, et règlement des caisses de retraite et de prévoyance, intéressement et participation, compris en intégrant l'évolution salariale conventionnelle, sauf à déduire les revenus de remplacement perçus par la salariée durant la période d'éviction, revenus dont elle devra justifier auprès de l'employeur.

Il convient de dire qu'il reviendra à la SCP [...] de dresser les comptes dans un délai d'un mois suivant la signification du présent arrêt et de préciser qu'en cas de désaccord il appartiendra à la partie la plus diligente d'en référer à la cour" ;

ALORS QUE le salarié dont la rupture du contrat de travail est nulle et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires bruts dont il a été privé, et après déduction des revenus qu'il a pu tirer d'une autre activité professionnelle et d'éventuels revenus de remplacement ; qu'en condamnant l'employeur à verser à Mme Y... une indemnité d'éviction calculée en déduisant des salaires dont elle a été privée les seuls revenus de remplacement et non les revenus qu'elle a pu tirer d'une autre activité professionnelle, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-3 du code du travail.

**Composition de la juridiction :** M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président), SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebah, SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret  
**Décision attaquée :** Cour d'appel Versailles 2019-05-22 (Cassation partielle)