

HARCÈLEMENT

La Cour de cassation contrôle la qualification du harcèlement moral

LES DÉCISIONS

En se déterminant par des motifs inopérants, alors que la salariée invoquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération, la suppression de primes et d'éléments de salaire et la détérioration progressive de ses conditions de travail, la cour d'appel, qui devait rechercher si de tels éléments étaient établis et, dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail devenus L. 1152-1 et L. 1154-1 du même code, n'a pas donné de base légale à sa décision.

► *Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-45.579 FS-PBI*

En se déterminant sans tenir compte de l'ensemble des éléments établis par la salariée, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits établis n'étaient pas de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail devenus les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du même code.

► *Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-45.747 FS-PBRI*

Il résulte de l'article L. 122-52 du Code du travail, applicable, d'une part, à l'article L. 122-46 en matière de discrimination, d'autre part, à l'article L. 122-49 en matière de harcèlement, et interprété à la lumière de la directive CE/2000/78 du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, que dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, 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.

► *Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-43.504 FS-PBRI*

– des **agissements répétés** ;
– à l'origine d'une **dégradation** des conditions de travail ;
– dégradation susceptible de porter atteinte aux droits et à la **dignité** du salarié ou d'altérer sa **santé**, physique ou mentale, ou encore de **compromettre** son **avenir** professionnel.

« Floue », « large », « brumeuse », cette définition légale ne permet guère de dessiner avec certitude les contours du harcèlement moral. Incertitude renforcée par le **désengagement** de la **Cour de cassation** en 2004. La Haute juridiction a en effet laissé aux **juges du fond** le soin d'**apprécier souverainement** l'existence d'un harcèlement moral, se limitant quant à elle à un contrôle de motivation (*Cass. soc., 27 octobre 2004, n° 04-41.008, Juris. Actua. n° 895, Bull. n° 267*). Si une décision de 2005 a pu laisser croire que la Cour de cassation exerçait un contrôle de qualification (*Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.055*), des arrêts ultérieurs ont démenti toute évolution sur ce point (*Cass. soc., 23 novembre 2005, n° 04-46.152, Bull. n° 334*).

La question du contrôle de la chambre sociale de la Cour de cassation était toutefois posée par la doctrine (*J.-Y. Frouin, RJS 10/05, p. 671*). Comme l'a souligné Agnès Martinel, conseiller référendaire à la Cour de cassation, dans son rapport sur les affaires jugées le 24 septembre, certaines décisions laissaient d'ailleurs apparaître un certain flottement dans le contrôle opéré par la chambre sociale (*SSL, n° 1368, p. 8*). Or, de son côté, la **chambre criminelle** de la Haute juridiction a toujours opéré un contrôle de **qualification** des **éléments constitutifs** de harcèlement moral (*Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936, Bull. n° 187*).

La chambre sociale met fin à cette discordance dans les arrêts du 24 septembre : opérant un **revirement** de jurisprudence, elle **contrôle** désormais les **conséquences** que les juges du fond **tirent** des **faits** constatés par eux.

Dans l'affaire Gerin c/S^{te} Clinique de l'Union (n° 06-45.579), une sage-femme in- ●●●

COMMENTAIRE

L'existence d'un **harcèlement moral** (contentieux civil) ne relève plus de l'appréciation souveraine des juges du fond. Opérant un **revirement** de **jurisprudence** dans trois arrêts du 24 septembre 2008, la chambre sociale de la **Cour de cassation** a décidé de **contrôler** les **conséquences** que tirent les juges du fond de leurs **constatations**. Devant la montée en puissance de ce contentieux, « il lui est apparu nécessaire de renforcer la nature de son

contrôle, d'harmoniser les pratiques des différentes cours d'appel et de préciser les règles qui conduisent la recherche de la preuve », selon le communiqué officiel. La **chambre sociale** et la **chambre criminelle** de la Haute juridiction opèrent ainsi désormais de concert un **contrôle** de la **qualification** des faits.

CONTRÔLE DE LA QUALIFICATION DES FAITS

Introduit dans le Code du travail par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, l'article L. 122-49, devenu l'article L. 1152-1 du Code du travail, définit le **harcèlement moral** par trois éléments. Pour être reconnu, le harcèlement moral suppose :

À RETENIR

• **Opérant un revirement de jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de cassation contrôle les conséquences que les juges du fond tirent des faits ainsi que l'application de la règle de preuve.**

●●● voquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération, la suppression de primes et d'éléments de salaires, ainsi que la détérioration progressive de ses conditions de travail. L'arrêt de la cour d'appel de Toulouse a été censuré, les magistrats n'ayant pas pris en compte ces éléments pour retenir l'existence d'un harcèlement moral (*voir ci-après*). Non seulement la cour d'appel « *aurait dû rechercher si de tels éléments étaient établis* » mais elle devait en outre, si tel était le cas, vérifier « *s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral* ». Ce point n'est plus laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond : la Haute juridiction vérifie que les **faits établis** sont de nature à **faire présumer un harcèlement moral**. Comme elle vérifie si les éléments apportés par l'employeur sont de nature à combattre cette présomption.

CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA RÈGLE DE PREUVE

Outre un contrôle de qualification, la chambre sociale contrôle désormais l'application faite par les juges du fond de la **règle de preuve**. Sous l'empire de la première loi du 17 janvier 2002, le salarié devait **présenter** « *des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement* » moral. Ce mécanisme de preuve a fait l'objet d'une réserve d'interprétation par le Conseil constitutionnel, ce dernier estimant que les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse « *ne sauraient dispenser celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants [...]* » (*Décision du 12 janvier 2002, Légis. soc. -A1- n° 8250 du 5 février 2002*). C'est sans doute la raison qui a conduit le législateur à **renforcer la charge probatoire** de la **victime** dans une loi du 3 janvier 2003 : le salarié ne doit plus seulement présenter

HARCÈLEMENT SEXUEL

Comme pour le harcèlement moral, la Cour de cassation s'en remettait traditionnellement à l'appréciation souveraine des juges du fond pour la qualification de faits de harcèlement sexuel (*Cass. soc., 11 octobre 2006, n° 04-45.719*). À l'instar du harcèlement moral, la Haute juridiction reprend la main et opère un contrôle de qualification des faits de harcèlement sexuel (*Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-46.517 FS-PBRI ; C. trav., art. L. 1153-1*: la loi interdit « les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers »). Une association avait licencié pour faute grave son directeur financier. Ce dernier a été débouté de sa demande d'indemnité pour absence de cause réelle et sérieuse : l'intéressé avait tenté d'embrasser contre son gré une mineure qui était sa subordonnée, l'avait emmenée à son domicile en renouvelant des avances de nature sexuelle et l'avait appelée fréquemment en dénigrant la relation affectueuse qu'elle entretenait avec un tiers, provoquant angoisse et dépression, ont constaté les juges du fond. « En l'état de l'ensemble de ces motifs, elle (la cour d'appel) a caractérisé un harcèlement sexuel » selon la Haute juridiction. L'arrêt rappelle par ailleurs qu'un harcèlement sexuel constitue une faute grave (*Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40.717, Juris. Hebdo. n° 760, Bull. n° 83*: le harcèlement sexuel constitue nécessairement une faute grave).

mais aussi **établir** des « *faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement* » (*C. trav., art. L. 122-52 devenu L. 1154-1*). Le juge doit prendre en compte l'**ensemble** des **pièces** produites par le salarié pour dire si les faits permettent de faire présumer un harcèlement. Dans l'affaire Amblard c/RATP (*n° 06-45.747*), la cour d'appel de Paris s'était fondée sur des échanges de courriers entre la salariée et sa direction et sur des certificats médicaux pour conclure à l'absence de harcèlement moral. L'arrêt a été censuré : les juges auraient dû tenir compte de l'ensemble des éléments produits par la salariée.

Une fois que le salarié a établi la matérialité de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement, le rendant donc plausible mais pas certain, l'**employeur** doit prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa **décision** est **justifiée** par des **éléments objectifs étrangers** à tout harcèlement. Malgré la conjonction « et », les deux exigences semblent redondantes : il suffit que l'employeur

établisse que la décision s'explique par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Preuve que l'employeur a rapportée dans l'affaire Bourdin c/S¹⁶ CMBM (*n° 06-43.504*). Une salariée réclamait des dommages-intérêts pour harcèlement moral, invoquant différentes mesures prises à son encontre : procédure de licenciement, mutation et modification du poste de travail. Mais, approuvés par la Cour de cassation, les juges du fond l'ont déboutée, après avoir constaté que **chacune** de ces **mesures** était **justifiée** par la **situation économique** de l'entreprise et la nécessité de sa **réorganisation**.

Le principe de contrôle posé, reste à la chambre sociale à définir quelles situations relèvent de la qualification de harcèlement moral et quelles situations n'en relèvent pas. Peut-être aura-t-elle l'occasion de trancher à brève échéance la question du « harcèlement managérial », qui divise actuellement les chambres de la cour d'appel de Paris.

L'ARRÊT

**Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-45.579 FS-PBI
Gérim/Sté Clinique de l'Union**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M^{me} Gerin a été engagée le 1^{er} mai 1969 par la société nouvelle Clinique de l'Union en qualité de sage-femme; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts;

Sur le troisième moyen du pourvoi principal de la salariée et sur les deux moyens réunis du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi;

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande d'indemnisation pour mesures discriminatoires et d'avoir limité le montant de la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts du fait de sa non affiliation au statut cadre à compter du 1^{er} juillet 2000, alors, selon le moyen :

1° que le respect du principe « à travail égal, salaire égal » ne s'apprécie pas seulement au regard du statut des salariés d'une même entreprise se trouvant dans une situation d'emploi identique, mais aussi au regard du statut des salariés soumis à une source unique, telle une convention collective contraignante; qu'en affirmant, pour refuser de prendre en considération le coefficient 446 attribué à M^{me} Bonnaud, salariée de la Clinique Saint-Jean Languedoc à Toulouse, ayant la même ancienneté qu'elle, que « le cadre d'appréciation du principe « à travail égal, salaire égal » doit s'effectuer au sein d'une même entreprise » et en refusant ainsi de s'en référer à la convention collective des sages femmes qui constituait une source unique commune de référence, la cour d'appel a violé la dite convention collective;

2° qu'elle versait en outre aux débats le bulletin de salaire de sa collègue, M^{me} Dessaigne, salariée de la Clinique de l'Union, d'ancienneté bien moindre et pourtant classée à un coefficient supérieur (pièce 46); qu'en affirmant cependant que « l'intimée ne produit aucun élément de référence quant aux salariés ayant travaillé dans la même clinique qu'elle », la cour d'appel a dénaturé les termes du litige et violé l'article 4 du nouveau Code de procédure civile;

3° que, lorsque le salarié a soumis au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de rémunération, il incombe à l'employeur de justifier par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de traitement dénoncée au re-

gard des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale; qu'en s'abstenant en l'espèce de tout examen des faits invoqués par elle, en eux-mêmes non contestés par la Clinique de l'Union, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation à même d'exercer son contrôle, privant ainsi la décision de toute base légale au regard du principe « à travail égal, salaire égal »;

Mais attendu que la règle « à travail égal, salaire égal » est sans application lorsque des salariés appartiennent à des entreprises différentes, peu important que ces salariés soient soumis à la même convention collective;

Et attendu que la cour d'appel, ayant retenu que la salariée ne produisait aucun élément de référence provenant de salariés ayant travaillé dans la même clinique, a légalement justifié sa décision;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée :

Vu les articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail devenus L. 1152-1 et L. 1154-1 du même code;

Attendu que peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts à titre de harcèlement moral, la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que l'altération de l'état de santé de celle-ci matérialisée par un état anxio-dépressif fût la conséquence d'agissements répétés de harcèlement moral émanant de l'employeur, que la médecine du travail n'avait pas été alertée et que l'allégation d'un malaise collectif des sages-femmes de la clinique ne saurait établir l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, alors que la salariée invoquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération, la suppression de primes et d'éléments de salaire, la détérioration progressive de ses conditions de travail, la cour d'appel, qui devait rechercher si de tels éléments étaient établis et, dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des textes précités, n'a pas donné de base légale à sa décision.

L'ARRÊT

Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-45.747 FS-PBRI Amblard/RATP

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M^{me} Amblard a été engagée le 27 mars 1969 en qualité d'agent stagiaire surveillant par la Régie autonome des transports parisiens (RATP) ; que le 7 mars 1996, à la suite d'arrêts de travail pour maladie, la commission médicale de la RATP a estimé que la salariée était devenue inapte à tout emploi à la Régie ; que cette décision a été confirmée le 9 avril 1996 par la commission médicale d'appel ; que M^{me} Amblard a alors été réformée à effet au 15 mars 1996 ; qu'ayant saisi la juridiction prud'homale, elle a été déboutée de ses demandes visant à obtenir sa réintégration et la condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts ; que cette décision a été infirmée par un arrêt de la cour d'appel de Paris en date du 17 décembre 1999, qui a ordonné sous astreinte la réintégration de M^{me} Amblard dans son emploi à la RATP et a condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul ; que M^{me} Amblard a été réintégrée dans son emploi à la RATP le 12 janvier 2000 au niveau EC1 et a été promue en mars 2000 au niveau EC2 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2000 ; que les pourvois formés à l'encontre de cet arrêt ont été rejetés par la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 21 mai 2002 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire pour reconstitution de carrière à l'échelon EC6, et de dommages-intérêts pour discrimination et harcèlement moral ;

Sur le moyen unique du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré irrecevables les demandes de M^{me} Amblard pour la période antérieure au 19 octobre 1999 et d'avoir accueilli sa demande principale de dommages-intérêts au titre de l'inégalité de traitement subie, alors, selon le moyen :

1^o que toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, faire l'objet d'une seule instance, à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne se soit révélé que postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes ; qu'en l'espèce, après avoir jugé que les demandes relatives à la période antérieure au 19 octobre 1999 étaient irrecevables, la cour d'appel a examiné l'évolution de la carrière respective de la salariée et de celle de 16 de ses collègues, depuis leur réussite au concours d'agent de maîtrise en 1979, et spécialement depuis 1997, date de la mise en place de la nouvelle grille de classification ; qu'elle a ainsi jugé que « le rapprochement de ces faits est de nature à laisser supposer une inégalité de traitement au détriment de M^{me} Amblard, tant en ce qui concerne l'avancement que la rémunération, inégalité produisant des effets postérieurement au 19 octobre 1999 » ; que ces effets étaient dès lors nécessairement générés par des causes antérieures qui en constituaient le « fondement » au sens de la loi ; qu'en se dispensant dès lors de rechercher, comme elle y était invitée, si M^{me} Amblard n'avait pas connu le fondement de sa demande actuelle avant le 19 octobre 1999, alors que l'instance initiale était encore pendante, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 516-1 du Code du travail ;

2^o que, pour justifier cette absence d'examen, la cour d'appel a décidé de s'en tenir aux seuls « effets » de l'évolution comparative considérée, postérieurs à la date du 19 octobre 1999 ; que ce ne sont cependant pas ces effets qui déterminent la recevabilité des demandes mais la date du « fondement » de ces dernières ; qu'en justifiant dès lors sa décision au motif inopérant que la demande portait sur une période postérieure à 1999, la cour d'appel a privé sa décision de motif, en violation de l'article 455 du Code de procédure civile ;

3^o que pour décider que M^{me} Amblard avait subi une inégalité de traitement de la part de la RATP, en comparaison de la situation de 16 salariés de référence, la cour d'appel a constaté que ces derniers avaient suivi une évolution de poste et de traitement, d'après des tableaux comparatifs, et que ces tableaux n'étaient pas contestés ; qu'en se déterminant ainsi, quand la RATP avait précisément contesté la pertinence de ces tableaux pour établir que les postes à pourvoir n'obéissaient à aucune règle d'automatisme mais relevaient du seul pouvoir d'appréciation de l'employeur, la cour d'appel a dénaturé les écritures de la RATP, en violation des articles 4 et 954 du Code de procédure civile ;

4^o que dans ses écritures, la RATP avait rappelé, dans la contestation qui lui est prêtée à tort de n'avoir pas soutenu, et par laquelle elle remettait en cause la pertinence des tableaux comparatifs présentés, qu'il n'y a en son sein aucune règle d'automatisme de l'avancement qui rendrait nécessaire une promotion par rapport aux autres, l'employeur appréciant seul l'aptitude des salariés aux postes à pourvoir ; qu'il s'ensuivait de ce régime réglementaire interne, qui justifiait à soi seul l'évolution distincte des salariés, que M^{me} Amblard ne pouvait subir aucune inégalité de traitement ni aucune « discrimination » salariale dès lors qu'elle n'avait aucune raison légitime de prétendre à une égalité de poste avec les seize autres salariés de référence, lesquels ont été l'objet d'une promotion en rapport avec leurs aptitudes personnelles respectives ; qu'en délaissant l'examen de cette argumentation décisive, présentée à l'appui d'une contestation prétendument inexistante, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 140-2 du Code du travail ;

Mais attendu d'abord qu'il résulte de l'arrêt et des pièces de la procédure que la RATP n'a invoqué le principe de l'unicité de l'instance que pour faire déclarer irrecevables les demandes de M^{me} Amblard relatives à la période antérieure au 19 octobre 1999 et a indiqué que la cour d'appel devait limiter l'examen des faits de la cause et des demandes en résultant à la seule période postérieure au 19 octobre 1999 ; que le moyen, pris en ses deux premières branches, est contraire à la thèse soutenue devant les juges du fond ;

Et attendu ensuite que la cour d'appel, qui, hors toute dénaturation, a retenu que les tableaux comparatifs produits par la salariée étaient de nature à laisser supposer une inégalité de traitement tant en ce qui concerne l'avancement que la rémunération et que la RATP ne rapportait pas la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence de traitement, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le pourvoi de la salariée :

Vu les articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail devenus les articles L. 1152-1 et 1154-1 du même code ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande, la cour d'appel a retenu qu'aucune des pièces produites par la salariée, qui consistaient essentiellement dans des échanges de courriers entre elle et la RATP et des certificats médicaux dans lesquels les praticiens reprenaient les dires de leur patiente sur les origines des troubles, ne permettait de faire présumer un quelconque harcèlement de l'employeur à son encontre depuis sa réintégration ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans tenir compte de l'ensemble des éléments établis par la salariée, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits établis n'étaient pas de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des textes susvisés.

L'ARRÊT

**Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-43.504 FS-PBRI
Bourdin/St^e Centre médico-biologique (CMBM)**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Angers, 18 avril 2006) que M^{me} Bourdin, salariée de la société Selca centre médico-biologique qui vient aux droits de la société Boulay Sestillage Balmayer Martin Lair, a attiré son employeur devant le conseil de prud'hommes pour obtenir des dommages-intérêts pour harcèlement moral et discrimination syndicale ; qu'elle a été déboutée de sa demande ;

Attendu que M^{me} Bourdin fait grief à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen :

1° qu'en affirmant que c'était à juste titre que le conseil de prud'hommes avait dit qu'il n'y avait pas la preuve d'un harcèlement moral, « chacune des mesures (procédure de licenciement, mutation, modification du poste de travail) invoquées pouvant trouver une explication de nature économique ou de réorganisation concernant l'ensemble de l'entreprise », la cour d'appel a violé les articles L. 122-45 et L. 122-52 du Code du travail, devenus les articles L. 1132-1 à L. 1132-4 et L. 1154-1 du Code du travail ;

2° qu'il résulte ainsi des constatations des juges du fond que, selon la décision de l'inspecteur du travail du 26 mai 2000, tout lien entre la demande de licenciement et le mandat de l'intéressée ne saurait être rejeté et qu'il n'avait pas été donné à cette autorité administrative d'éléments précis permettant de vérifier l'application des critères de choix de licenciement faite par l'employeur ; que M. Lair, représentant l'employeur, avait tenu, en mai 2000, « des propos peu amènes » à son égard ; qu'il avait tenté de réorganiser son mi-temps thérapeutique en méconnaissance de l'avis du médecin du travail et de l'affecter au déballage des prélèvements et au conditionnement de boîtes, bien qu'elle soit technicienne de laboratoire ; que la demande d'autorisation de son licenciement à raison de son inaptitude physique à tout poste dans l'entreprise avait été refusée à raison de l'absence de recherche par l'employeur de mesure d'adaptation et de reclassement ; qu'il résulte de l'ensemble de ces constatations qu'il avait été porté atteinte ou tenté de porter atteinte à l'emploi de la salariée, en raison de son mandat ; que, de ce chef, les juges du fond n'ont pas tiré de leurs propres constatations les conséquences légales qui s'en déduisaient nécessairement et, partant, ont violé tant les articles L. 122-45, L. 122-49 que L. 412-12 et L. 482-1 du Code du travail devenus les articles L. 1132-1 à L. 1132-4, L. 1152-1 à L. 1152-3, L. 2143-5, et L. 2316-1 du Code du travail ;

3° qu'en ne s'expliquant ni sur les motifs ayant conduit aux décisions administratives refusant l'autorisation de licencier la salariée, ni sur la nature de sa maladie, ni sur la teneur des propos « peu amènes » tenus par son employeur, ni sur la nature de ses fonctions de technicienne de laboratoire au regard des fonctions qu'il avait tenté de lui imposer, la cour d'appel n'a pas, en tout cas, légalement justifié sa décision au regard des textes susvisés ;

4° qu'enfin, dans ses conclusions, la salariée faisait valoir que, sur la demande d'autorisation de son licenciement pour motif économique, celle-ci avait été refusée à raison, d'une part, « de l'absence de réalité et de sérieux du motif économique allégué » et, d'autre part, par le fait

que « la relation entre la demande de licenciement, les fonctions qu'elle exerçait et son implication à l'occasion d'un mouvement social ne pouvait être écartée » ; que, postérieurement, elle avait été victime d'une attitude particulièrement désagréable et vexatoire de la part de l'employeur ayant pour effet « d'altérer gravement son état de santé » ; qu'elle n'avait notamment pas été convoquée à une réunion des délégués du personnel du 4 mai 2000 et n'avait appris la tenue de cette réunion que le lendemain ; que, le 16 mai 2000, M. Lair, représentant son employeur, lui avait téléphoné en lui annonçant très clairement son intention d'obtenir son départ par tous moyens en raison de son implication en tant que déléguée du personnel, dans des termes qui étaient attestés par un témoin et qui n'étaient pas contestés par son employeur ; que ce licenciement pour motif économique concernant deux autres salariées avait d'ailleurs été ultérieurement déclaré sans cause réelle et sérieuse par arrêt définitif de la cour d'appel d'Angers du 29 octobre 2002 ; qu'il avait été tenté ensuite de lui imposer une organisation de son mi-temps thérapeutique en méconnaissance de l'avis du médecin du travail, et de l'affecter à un poste de conditionnement de boîtes sans rapport avec son ancienneté et sa compétence professionnelle, cette fonction étant jusqu'alors dévolue à la femme de ménage du laboratoire ; que cette attitude vexatoire et humiliante avait eu pour effet une aggravation de son état de santé et un arrêt maladie total à compter du 5 mars 2002, la médecine du travail concluant ensuite, le 15 octobre 2002, à son inaptitude « à tout poste dans l'entreprise » qu'alors, les délégués du personnel n'avaient pas même été consultés sur la possibilité de son reclassement et que la demande d'autorisation de son licenciement avait été rejetée par l'autorité administrative compétente à raison précisément de l'absence de recherche de son reclassement ; que compte tenu de la dégradation de son état de santé extrêmement importante, elle n'avait pu reprendre son activité ; que faute d'avoir tenu compte de ces éléments déterminants, la cour d'appel n'a pas, derechef, légalement justifié sa décision au regard des textes susvisés ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 122-52 du Code du travail, applicable, d'une part, à l'article L. 122-46 en matière de discrimination, d'autre part, à l'article L. 122-49 en matière de harcèlement, et interprété à la lumière de la directive CE/2000/78 du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, que dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, 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 ;

Et attendu qu'ayant relevé que chacune des mesures invoquées par la salariée était justifiée par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation, la cour d'appel, qui n'a pas violé les textes susvisés au moyen, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé.