

**COUR DE CASSATION**  
Chambre sociale  
Audience publique du 19 mai 2010

N° de pourvoi : 09-40279  
Président : Mme COLLOMP

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu que Mme X..., employée en qualité d'ingénieur principal par la société Atos Origin Intégration, délégué du personnel, conseiller prud'homal et délégué syndical, a fait l'objet le 6 novembre 2006 d'une mise à pied disciplinaire de deux jours pour non respect des règles de diffusion de tracts syndicaux par le moyen de la messagerie électronique de l'entreprise telles que fixées par un accord d'entreprise conclu le 15 septembre 1999 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en annulation de la sanction disciplinaire de deux jours de mise à pied, alors, selon le moyen :

1° / que si l'accord d'entreprise, qui autorise la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, peut définir les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion en précisant, notamment, les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message, il ne peut restreindre les droits syndicaux que les représentants des salariés tiennent des lois et règlements en vigueur ; qu'un tel accord ne peut dès lors subordonner la transmission des tracts et publications à l'autorisation préalable de l'employeur, dès lors que ceux-ci peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail ; qu'en se prononçant comme elle l'a fait, motifs pris que Mme X... n'avait ni sollicité, ni obtenu l'autorisation de son employeur pour transmettre par courrier électronique le message mentionné dans l'avertissement, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 2142-4, L. 2142-6 et L. 2251-1 du code du travail ;

2° / que l'employeur ne peut prendre en considération l'appartenance à un syndicat, ou l'exercice d'une activité syndicale, pour arrêter ses décisions disciplinaires ; qu'en ne vérifiant pas précisément, comme elle y était invitée, si Mme X... n'avait pas été la seule à avoir été sanctionnée par une mesure de mise à pied pour avoir diffusé un tract syndical sur la messagerie interne de l'entreprise, après avoir constaté que d'autres salariés s'étaient simplement « vus également rappelés à l'ordre », la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 2141-5 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que l'accord litigieux qui n'interdit pas aux syndicats intéressés de procéder à la distribution directe de tracts papier aux heures d'entrée et de sortie du personnel, autorise aussi la diffusion de tracts syndicaux par voie électronique dans la limite d'un certain quota et ne subordonne à l'autorisation de l'employeur que la diffusion de tracts électroniques au-delà de ce quota ;

Attendu, ensuite, que l'arrêt relève que, s'agissant de cette autorisation, tous les syndicats ont été traités sur un pied d'égalité, et que Mme X..., malgré les rappels à l'ordre dont elle avait, comme d'autres, fait l'objet, avait persisté dans son comportement et excédé la mesure dans laquelle les autres délégués étaient demeurés ;

D'où il suit que c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que la salariée avait commis une faute en utilisant la messagerie électronique de l'entreprise pour la distribution de tracts syndicaux au-delà du quota autorisé par l'accord collectif et que c'est sans encourir le grief invoqué par la seconde branche du moyen qu'elle a décidé qu'il n'y avait pas lieu à annulation de la sanction ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant à constater qu'elle subissait une discrimination dans l'évolution de sa rémunération et à obtenir un rappel de rémunération à compter de mars 2004, jusqu'au jour de l'audience, alors, selon le moyen, qu'en se prononçant comme elle a fait, sans rechercher, comme elle y était précisément invitée, si Mme X... n'avait pas été victime de discrimination parce que l'augmentation de sa rémunération, sur les sept dernières années, était de 0, 7 %, alors qu'en tenant compte de l'âge, de l'ancienneté et de la catégorie professionnelle à laquelle elle appartenait, celle des autres salariés avait augmenté de 5 %, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 2141-5 du code du travail ;

Mais attendu que la salariée n'a pas soutenu que l'augmentation des autres salariés avait été de 5 % sur les sept dernières années, mais seulement au cours de l'une d'entre elles, et que, faisant la recherche telle qu'elle lui était demandée, la cour d'appel a constaté qu'en 2001, la rémunération de l'intéressée était au même niveau que celle des autres salariés, qu'elle l'était encore en 2004 et qu'elle l'était toujours en 2006 ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors, selon le moyen, que dès lors que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, 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 ; qu'en se prononçant comme elle l'a fait, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il n'était pas établi, par les nombreuses pièces versées aux débats par Mme X..., qu'elle avait notamment été privée du bénéfice des tickets restaurant, puis convoquée à un entretien préalable au prononcé d'une éventuelle sanction au motif de l'envoi d'un mail qui serait politique, fixé le jour où elle était en formation de conseiller prud'homme, si pour justifier son comportement, la société Atos Origin Intégration n'avait pas hésité à produire un mail tronqué dissimulant le nom de son auteur initial, si elle n'avait pas été la seule représentante du personnel sur laquelle la direction de l'entreprise avait opéré une surveillance précise portant, notamment sur les heures passées à l'exercice des mandats prud'homal et syndical, la salariée recevant un courrier sur ce point la veille de Noël 2004, si elle n'avait pas été la seule salariée, entre juin et décembre 2005, à être

convoquée à un entretien mensuel par sa hiérarchie aux lieu et place de l'entretien annuel auquel l'ensemble des salariés devait se présenter, si l'employeur n'avait pas tenté de la discréditer totalement en la faisant citer devant le tribunal de police pour des propos prétendument injurieux et diffamatoires et si ces faits, dans leur ensemble, n'étaient pas de nature à faire présumer 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 ;

Mais attendu que, nonobstant la formule générale du dispositif rejetant les autres demandes de la salariée, il ne résulte pas de l'arrêt que la cour d'appel se soit prononcée sur sa demande indemnitaire au titre d'un harcèlement moral ; que cette omission de statuer pouvant être réparée selon la procédure prévue par l'article 463 du code de procédure civile, le moyen n'est pas recevable ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf mai deux mille dix.