

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE**

**COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 3**

ARRÊT DU 18 DÉCEMBRE 2012

(n° 16, 9 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 11/10654

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 17 Février 2011 par le conseil de prud'hommes de PARIS - RG n° 08/13651

APPELANTE

représentée par Me Jean-jacques RECOULES, avocat au barreau de PARIS, toque : P0081
substitué par Me Katia BOURSAS, avocat au barreau de PARIS

INTIMÉE
SA

représentée par Me Jean Michel PERARD, avocat au barreau de PARIS, toque : A680,
en présence de Madame : Directrice des Ressources Humaines, et de
Monsieur : PDG

PARTIE INTERVENANTE :

**DEFENSEUR DES DROITS- MISSION DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ - SUCCÉDANT A LA HALDE**

7, rue Saint Florentin
75008 PARIS

représenté par Me Julie GUYON, avocat au barreau de PARIS, toque : P 99,
en présence de Madame Juriste

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 29 Mai 2012, en audience publique, devant la Cour
composée de :

Madame Elisabeth PANTHOU-RENARD, Présidente
Madame Michèle MARTINEZ, Conseillère
Monsieur Guy POILÂNE, Conseiller

qui en ont délibéré

Greffier : Madame Claire CHESNEAU, lors des débats

ARRET :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.
- signé par Monsieur Guy POILÂNE, Conseiller pour la Présidente empêchée et par Mademoiselle Claire CHESNEAU, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA COUR,

Statuant sur l'appel formé par _____, sur autorisation du premier président de la cour d'appel de Paris par ordonnance du 11 mai 2011, contre le jugement rendu le 17 février 2011 par le juge départiteur du conseil de prud'homme de Paris - section activités diverses - qui a sursis à statuer dans l'instance opposant à la société _____ dans l'attente de la décision définitive de la juridiction administrative concernant la requête de la société tendant à voir déclarer illégale la délibération prise par la HALDE le 06 décembre et a radié l'affaire du rôle du conseil ;

Vu l'arrêt rendu par cette chambre de la cour le 10 avril 2012 qui, infirmant le jugement déferé a :

- dit n'y avoir lieu de surseoir à statuer
- évoqué les points non encore jugés et renvoyé les parties à l'audience collégiale du 29 mai 2010 de la chambre
- établi le calendrier de la communication des pièces entre les parties
- dit que toutes nouvelles observations du Défenseur des Droits (anciennement la HALDE) devaient être communiquées aux parties le 30 avril 2012 ;

Vu les conclusions visées les 16 septembre 2011, 21 février 2012 et 29 mai 2012 au soutien de ses observations orales de Madame _____ qui demande à la cour, infirmant le jugement déferé, de condamner la société _____ à lui payer les sommes de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination et 10.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu les conclusions du 18 mai 2012 au soutien de ses observations orales de la société _____ demandant à la cour de se dessaisir du litige en raison du pourvoi déposé le 18 mai 2012 contre son arrêt du 10 avril 2012 ; subsidiairement, de surseoir à statuer de ce fait, de déclarer irrecevable toute demande du Défenseur des droits, de participer aux débats, de surseoir à statuer du fait de la saisine de la Cour de Cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité sur l'article L222-33-2 du code pénal, susceptible de remettre en cause l'article L1152-1 du code du travail rédigé en des termes identiques, écarter des débats la correspondance entre le médecin du travail et un inspecteur du travail comme portant atteinte au secret professionnel et au secret médical, ainsi que les pièces transmises tardivement par Madame _____ le 25 mai 2012 ; plus subsidiairement de prendre en compte la décision de l'autorité administrative du 06 mars 2008 estimant que les éléments des délits d'entrave au mandat de délégué du personnel et de harcèlement moral ne sont pas constitués, de prendre en compte celle du 10 juin 2008 considérant que le licenciement de Madame _____ fut sans lien avec son mandat, de débouter Madame _____ de ses demandes comme irrecevables et mal fondées, de condamner l'appelante à lui payer la somme de 10.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu les observations du Défenseur des droits du 29 mai 2012 ;

Sur la fin de non recevoir tirée du dessaisissement prétendu de la cour suite au pourvoi contre son arrêt du 10 avril 2012 et sur la nouvelle demande de sursis à statuer

Attendu que l'arrêt rendu le 10 avril 2012 portant infirmation du sursis à statuer prononcé par les premiers juges n'a pas statué au principal dans le litige opposant Madame _____ à la société _____ ni mis fin à l'instance ; que la cour d'appel reste en conséquence saisie ;

Attendu qu'il n'y a pas lieu à nouvelle suspension de l'instance, la bonne administration de la justice exigeant que soit jugé au fond le litige prud'homal opposant les parties, la question de la légalité intrinsèque de la délibération attaquée du Défenseur des Droits étant

distincte du fond du litige ;

Que contrairement à ce que soutient la société aucune inégalité de traitement ne procède du fait de statuer désormais au fond, indépendamment d'une question de légalité d'une décision administrative n'intéressant pas les parties au regard des dispositions des articles L1134-1 et L1154-1 du code du travail qui préservent l'égalité de traitement entre les parties en matière de preuve de harcèlement et de discrimination ;

Sur la fin de non recevoir opposée contre l'audition du Défenseur des Droits

Attendu que le Défenseur des Droits intervient dans la procédure en qualité de sachant désigné par la loi, comme déjà constaté par la cour dans son arrêt du 10 avril 2012 ; qu'aucune interdiction de se faire assister ou représenter par un avocat pour présenter ses observations devant une juridiction n'est inscrite dans la loi ; que la représentante du Défenseur des Droits, Madame I munie d'un pouvoir spécial est de surcroît présente à l'audience, que la fin de non recevoir n'est pas fondée ;

Sur la demande de sursis à statuer fondée sur la saisine du conseil constitutionnel d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à l'article L222.33-2 du code pénal

Attendu que le présent litige concerne l'exécution de bonne foi ou non du contrat de travail du fait de l'existence ou non d'un harcèlement moral au regard de la définition donnée par le code du travail mais non une infraction pénale ;
Que la demande n'est pas fondée ;

Sur la demande de rejet de pièces

Attendu que la société n'est pas fondée à invoquer le secret médical et professionnel qui en l'espèce ne nuit pas à son bénéficiaire qui demande que soit constaté un harcèlement moral à son encontre ;
Que la cour constate que la communication de nouvelles pièces n'a pas été tardive au regard du caractère oral de la procédure et de la présence des parties ;

Sur le harcèlement moral

Attendu qu'aux termes de l'article L1152-1 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 ;

Attendu que Madame été engagée avec une rémunération brute mensuelle de base de 2.210,51 euros, le 08 janvier 2001, en qualité de technicienne supérieure de laboratoire, niveau V échelon 1 coefficient 305 de la convention collective de la métallurgie, par la société exerçant une activité de biotechnologies et d'ingénierie de génomes ; qu'elle était affectée au groupe de recherche et développement in vivo et à compter du juin 2004 à la plate-forme moléculaire ;
Que Madame était élue déléguée du personnel, le 15 décembre 2005 ; qu'elle devait s'absenter à plusieurs reprises pour maladie au motif d'un état dépressif réactionnel à compter du 8 février 2006 ;
Que par courrier du 24 mars 2006, la société adressait à Madame un avertissement pour "attitude contraire aux exigences de travail en équipe", aux motifs que "lorsqu'elle informait de son absence, d'une part, elle le faisait tardivement, et d'autre part elle s'absentait sans en donner le motif" ; qu'elle lui indiquait que "son ancienneté et sa qualité de déléguée du personnel devait au contraire l'inciter à adopter un comportement exemplaire" ; que la société la menaçait de sanctions plus graves ;

Que par courrier du 20 avril 2008, la société _____ adressait à Madame _____ un nouvel avertissement au motif de ne pas prévenir immédiatement de la prolongation de ses arrêts de travail ;
Que le 15 mai 2006, Madame _____ faisait l'objet d'une contre visite médicale ; que par courrier du 19 mai 2006, Madame _____ contestait ces avertissements en indiquant qu'elle avait prévenu à chaque fois de ses arrêts en matinée ; qu'elle s'étonnait de l'acharnement de sa hiérarchie alors qu'elle travaillait depuis quatre ans dans l'entreprise sans jamais avoir eu de reproches ;

Que Madame _____ faisait intervenir son conseil qui par lettre écrivait à la société _____ pour lui opposer qu'elle n'avait pas répondu à sa demande d'annulation des avertissements qui lui avaient été notifiés et que depuis plusieurs mois ses conditions de travail s'étaient gravement détériorées, qu'elle subissait pour des reproches futiles, des reproches répétitifs sur son activité, que ses compétences étaient mises en cause, qu'elle avait dû faire face à des situations où elle était délibérément empêchée d'exécuter correctement son travail ;

Que par courrier à Madame _____ et à son conseil des 13 et 15 juin 2006, la société _____ maintenait les avertissements notifiés à la salariée ;
Que par courrier du 5 juillet 2006, la société _____ convoquait Madame _____ à un entretien fixé au 10 juillet 2006 en vue d'une sanction disciplinaire ; et par courrier du 13 juillet 2006 lui notifiait une mise à pied d'un jour pour non respect manifeste des dispositions du règlement intérieur et de l'obligation de loyauté "pour retard d'information sur ses arrêts de travail, alors qu'elle devait prévenir immédiatement en application du règlement intérieur contrairement à la convention collective fixant un délai de 48 heures" ; que la société _____ menaçait Madame _____ de sanction plus grave pourtant aller jusqu'au licenciement ;

Qu'entre temps, le 10 juillet puis le 27 septembre 2006, le médecin avait déclaré Madame _____ apte à son emploi sauf à effectuer un étude de poste ; qu'il en fut de même le 20 novembre 2006 mais sous réserve de résultats complémentaires.

Que par courrier du 30 janvier 2007, Madame _____ contestait notamment le reproche de "minimalisation" de son travail qu'il lui était fait et invoquait son isolement ;

Que par courrier du 12 avril 2007, Madame _____ était convoquée pour le 23 avril à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à son licenciement ;

Que le 03 mai 2007, la société _____ sollicitait auprès de l'inspection du travail l'autorisation de licencier Madame _____ pour faute grave ; que cette autorisation lui était refusée par lettre du 28 juin 2007 ; que la société _____ formait le 26 juillet un recours hiérarchique contre ce refus, lequel refus était confirmé par le ministre du travail par décision du 5 décembre 2007 ; qu'après avoir saisi la juridiction administrative, la société _____ se désistait ;

Que le 14 avril 2008, Madame _____ était déclarée par le médecin du travail, inapte à titre définitif à son emploi sans possibilité de reclassement avec constat de danger immédiat ;

Que la société _____ convoquait le 23 avril 2008 à un entretien préalable à son licenciement fixé au 07 mai, sollicitait le 09 mai 2008 l'autorisation de licencier la salariée pour inaptitude ; que par décision du 10 juin 2008, le licenciement de Madame _____ était autorisé par l'inspectrice du travail ; que par courrier du 16 juin 2008, la société _____ licenciat Madame _____ pour inaptitude ;

Que par courrier du 13 février 2008, Madame _____ saisissait la HALDE, laquelle par délibération du 6 décembre 2010 constatait que la salariée avait fait l'objet d'un "harcèlement discriminatoire à raison de son sexe et de ses activités syndicales", ce qui

avait entraîné son licenciement, délibération que contestait la société devant la juridiction administrative ;

devant

Attendu que pour établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, Madame [] expose que la société [] a été fondée par trois associés dont Monsieur [] qui l'a embauchée, que le départ de celui-ci en juillet 2002 a marqué un changement radical au sein de l'entreprise, notamment à ses dépens, qu'au mois d'octobre 2005 à la suite d'un remaniement, son nouveau supérieur hiérarchique direct, Monsieur [] l'a prise en grippe à partir du moment où elle a été témoin direct de ses agissements à l'encontre de sa binôme de travail, Madame [] que ses entretiens d'évaluation pour 2004-2005 et 2005-2006 ont été positifs, Madame [] étant à l'époque la cible de Monsieur [] et d'un associé Monsieur [] que tout a changé cependant lorsqu'elle a été élue déléguée du personnel suppléante le 15 décembre 2005, qu'elle est alors tombée malade, que les sanctions disciplinaires se sont multipliées alors à son encontre, que son nouveau diplôme n'a pas été pris en compte, que son salaire n'a jamais évolué, que ses primes lui ont été retirées en janvier 2007 et 2008, que le 22 juin 2006, un médecin psychiatre, le docteur [] constatait chez elle un état de stress post traumatique depuis avril 2006, qu'entre les mois de juillet et décembre 2006 elle s'est retrouvée totalement isolée de son groupe de travail, ce qui fut constaté par le médecin du travail, que la société [] a fait alors pression sur elle pour qu'elle retire les témoignages qu'elle avait établis en faveur de son ancienne collègue, Madame [] dans le litige prud'homal l'opposant à la société [] que la société [] a cherché à la licencier et fait tous recours contre le refus de l'inspection du travail d'autoriser son licenciement, pour en définitive la licencier pour inaptitude ;

Que Madame [] produit notamment :

* un courrier de l'inspectrice du travail, Madame [] à la société [] en date du 06 mars 2008, suite à son enquête relative à l'autorisation de licenciement demandée et une enquête des 15 et 21 janvier 2008 dans laquelle Madame [] constate qu'en sept ans, son salaire n'avait pas évolué, que l'obtention d'une licence professionnelle ne lui a valu aucune modification de statut, le statut cadre ne lui ayant pas été attribué, et de fonctions, qu'elle n'a plus reçu de primes qualificatives en janvier 2007 et 2008, qu'en juin 2006, Madame [] a demandé à être ré-affectée au groupe de recherches et développement en raison de conditions de travail détériorées mais que cela lui a été refusé en juin 2006, en mars 2007, alors que le médecin du travail avait alerté l'entreprise, que seule la décision du ministre le 27 novembre 2007 avait conduit à ce qu'elle ait satisfaction, que les sanctions prononcées à plusieurs reprises au motif de la non prévenance immédiate par la salariée de ses arrêts maladie, bien que fondées sur une clause illégale du règlement intérieur de l'entreprise, n'ont pas été retirées malgré la demande faite par l'inspection du travail le 28 août 2007, que l'application de cette clause illégale a été particulièrement sévère, que la situation de Madame [] a été de plus en plus difficile au cours du premier semestre 2006, que ces faits n'ont pas été sans incidence sur l'état de santé de Madame []

* une décision de l'inspectrice du travail en date du 23 août 2007 portant annulation de la clause du règlement intérieur de la société [] sur l'engagement du salarié à prévenir de toute absence par téléphone immédiatement ;

* un courrier du 30 août 2007 et une télécopie du 08 novembre 2007 de CGT de [] sur son état de souffrance au travail, le harcèlement subi ;

* la procédure relative à la tentative de licenciement disciplinaire à son encontre ;

* les courriers de sanction dont elle a fait l'objet ;

* le courrier de la société [] à [] CGT faisant état d'une "stratégie

de victimisation" de sa part, "injustifiée et sans fondement" ;

* ses courriers de protestation ainsi qu'un courrier de l'inspectrice du travail du 23 août 2007 sur la multiplication des sanctions dont elle a fait l'objet sans que la demande de retrait sollicitée par l'inspectrice du travail ait été satisfaite et faisant état d'un acharnement tout particulier à son égard ;

* le courrier du 9 juin 2006 de son conseil pour obtenir son changement de poste du fait de la situation qu'elle subissait, et le courrier de refus du 15 juin 2006 de la société

* un mail du 14 mars 2007 de sa part réitérant cette demande et un courrier de nouveau refus du 21 mars 2007 de la société , prétendant ne pas souhaiter "la mettre en situation d'échec" ;

* ses arrêts de travail contemporains de ce refus ;

* le courrier du 3 janvier 2008 de la société lui faisant état désormais de son acceptation devant "son insistance du 20 février 2007" ;

* le courrier du 20 février 2007 de la société lui reprochant d'avoir attesté en faveur d'une collègue victime de la part du responsable du groupe plate-forme, Monsieur , de propos déplacés, voire injurieux, et de ne pas avoir signalé les faits ;

* les comptes rendus d'entretiens annuels de performance démontrant des appréciations négatives à compter de 2006 et 2007 ;

* des attestations de collègues, Monsieur madame sur le fait que lui étaient impartis des objectifs irréalisables ;

* un courrier d'alerte du 07 novembre 2007 de CGT ;

* son dossier médical et les arrêts du médecin du travail la concernant, ses avis d'arrêts de travail faisant état de dépression ;

* des attestations sur la dégradation de son état physique et psychologique ;

* l'ensemble de l'échange de correspondances, entre elle et la société ;

Qu'à l'audience devant la cour, Madame a relaté que les insultes contre elle, étaient quotidiennes, que lui était demandé des choses impossibles ;

Attendu que l'ensemble de ces éléments établissent des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement à l'encontre de Madame ; que ces faits par ailleurs sont corroborés par l'enquête effectuée par l'inspection du travail et le Défenseur des Droits ;

Attendu que pour prouver que les agissements constatés ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la société expose que les sanctions disciplinaires dont a fait l'objet Madame étaient justifiées car la salariée avait décidé de s'affranchir de l'obligation de prévenance immédiate concernant toute absence, empêchant l'entreprise de prendre des dispositions pour s'organiser compte tenu de son faible effectif, qu'elle n'a donc fait qu'exercer son pouvoir de direction, qu'elle n'a pas été informée à l'époque des troubles dont souffrait Madame, que celle-ci a été déclarée apte les 20 février et 2 mai 2007 par le médecin du travail, que le courrier adressé à Madame le 20 février 2007 au sujet de l'affaire procédait de son inquiétude sur la situation mais non sur une volonté de faire pression sur la salariée, que si elle a été condamnée à

verser des dommages et intérêts à Madame , la cour d'appel de Paris a écarté la notion de harcèlement moral, que la demande d'autorisation de licencier Madame procédait de deux erreurs concernant un produit toxique qui aurait pu avoir de graves conséquences, qu'elle a normalement exercé son droit d'exercer les recours dont elle disposait contre le refus d'autorisation de licencier la salariée ; que le refus de changement de poste opposé à la salariée procédait de raisons objectives longuement explicitées par l'entreprise dans sa réponse au conseil de Madame du 15 juin 2006 ;

Que la société soutient que l'état de santé physique et moral de Madame était déjà altéré avant même les premiers faits dont elle se prévaut, ce qu'elle ignorait, qu'elle devait assurer la bonne gestion de l'entreprise, que des difficultés relationnelles ne sont pas constitutives en soi de harcèlement moral, qu'elles relevaient en l'espèce du seul fait de Madame

Attendu que par cette argumentation, la société maintient son positionnement au regard de l'acharnement disciplinaire dont a fait l'objet Madame alors que le caractère fautif du délai de prévenance concernant ses absences pour maladie pris par Madame n'est pas établi au regard de la nullité de la clause du règlement intérieur relatif à un délai et des dispositions plus favorables au salarié de la convention collective ;

Que de même n'est pas établie la faute grave ayant motivée la demande d'autorisation de licenciement de Madame , dont le refus a donné lieu en vain aux recours de la société ;

Qu'il est avéré que malgré l'état de santé généré par la souffrance au travail constaté par les médecins consultés par Madame et la médecine du travail, la société a tardé à donner suite à un changement de poste pendant plus d'un an et demi ;

Que la situation professionnelle de Madame dont les primes ont été supprimées et dont la carrière n'a pas évolué procède du même comportement de l'employeur ; qu'à ces agissements s'ajoutent l'ambiance à caractère sexiste qui régnait selon les pièces versées aux débats dans le service où travaillait Madame ;

Que la cour a donc la conviction que Madame a été victime au cours des deux dernières années et demi de collaboration avec la société de harcèlement moral ;

Attendu qu'au regard de la durée du harcèlement subi, de son importance, de ses conséquences sur l'état de santé de Madame dont elle justifie et sur sa carrière professionnelle, la demande d'indemnisation à ce titre est justifiée en son montant ;

Sur la discrimination

Attendu qu'aux termes des articles L1132-1 qui édicte le principe de non discrimination et L2141-5 du code du travail sur la discrimination syndicale, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture de contrat de travail ;

Attendu que pour présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte à son encontre, Madame fait valoir qu'elle a été élue déléguée du personnel suppléante le 15 décembre 2005, qu'à compter de cette date alors que sa relation de travail avec la société se déroulait à la satisfaction de tous, elle a fait l'objet en raison de l'exercice de ses droits syndicaux en faveur des

salariés de l'entreprise, de procédures disciplinaires ci-dessus rappelées, qu'elle a dû saisir l'inspection du travail à plusieurs reprises, que la société [redacted] a multiplié les recours contre le refus de l'inspection du travail d'autoriser son licenciement pour motif disciplinaire, qu'elle a dû saisir également la HALDE, laquelle a reconnu qu'elle subissait un "harcèlement discriminatoire" du fait de son sexe et de ses activités syndicales, qu'elle n'a connu aucune évolution de carrière et de rémunération malgré l'obtention le 05 juillet 2006 d'une licence professionnelle de biotechnologie, qu'elle n'a plus bénéficié de ses primes qualitatives, que ses évaluations sont devenues catastrophiques, que les obstacles à l'exercice de son mandat se sont multipliés, qu'elle n'était pas convoquée aux réunions des délégués du personnel, ainsi les 22 décembre 2005 et 27 janvier et 24 mars 2006, qu'il lui fut interdit par mail du 16 mars 2006 de circuler dans les locaux de l'entreprise en dehors des heures de travail, que lors d'une réunion du 27 janvier 2006 des délégués du personnel, il a dû être vérifié qu'elle pouvait y assister en tant que suppléante, que Monsieur [redacted], associé, s'était arrangé pour rester seul avec elle, bloquant la porte avec une chaise en lui disant qu'elle allait "dégager", qu'il allait s'occuper personnellement de son cas et en la menaçant par ces mots "si tu veux jouer à ça, j'aurai ta peau", que la réunion ensuite a été houleuse car la direction a dû reconnaître finalement qu'elle pouvait y assister ; qu'un témoin, Monsieur [redacted] avait entendu Monsieur [redacted] lui dire que "Madame [redacted] et Madame [redacted] étaient "chiantes, c'est des nanas" ;

Que Madame [redacted] fait état des courriers de l'inspection du travail et notamment de la décision du 27 novembre 2007 dans le cadre de la procédure relative à la demande d'autorisation de son licenciement, décision dans laquelle le directeur général du travail constate que sa relation avec la direction s'est dégradée peu après l'acquisition de son mandat de délégué du personnel en décembre 2005, qu'elle n'a pas été conviée aux premières réunions des délégués du personnel en mars et avril 2006, qu'elle a reçu deux avertissements en mars et avril puis une mise à pied en juillet sur la base d'une clause illicite du règlement intérieur, que la validation de son expérience professionnelle et de son nouveau diplôme n'a pas été faite, que la direction a contesté par courrier qu'elle puisse attester en justice au bénéfice d'une ancienne collègue ;

Qu'elle produit également le courrier du 06 mars 2008 de l'inspectrice du travail à la société [redacted] démontrant qu'elle a dû persister à tenter de faire valoir ses droits concernant son assistance aux réunions des délégués du personnel, que son changement de poste lui avait été refusé pendant de long mois jusqu'à décision du ministre du 27 novembre 2007, que son salaire n'avait pas évolué, que des primes ne lui étaient plus attribuées, que la direction était réticente à accepter son mandat de délégué du personnel ;

Qu'à l'audience, Madame [redacted] a relaté que Monsieur [redacted] son supérieur hiérarchique, lui avait dit " retire toi les doigts du cul, greluche" qu'il baissait son pantalon pour montrer son sexe, qu'on lui avait demandé de retirer sa candidature aux élections des délégués du personnel, qu'ensuite elle était devenue "nulle, débile, incompétente", qu'elle ne savait plus rien faire, qu'on parlait d'elle à la troisième personne quand on entrait dans une pièce, qu'on se mettait derrière elle en commençant à crier, qu'on lui demandait de démissionner ;

Que l'ensemble de ces éléments, laissent supposer l'existence d'une discrimination directe, tant sexiste que syndicale à l'encontre de Madame [redacted]

Attendu que pour prouver que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la société [redacted] oppose que l'inspection du travail à deux reprises le 06 mars 2008 et le 10 juin 2008 a écarté toute notion d'entrave au mandat de Madame [redacted] ce qui selon elle, exclut nécessairement la discrimination syndicale, que Madame [redacted] était présentée à titre personnel, que son appartenance syndicale n'a été évoquée que dans un courrier du 30 août 2007 de la C.G.T, qu'ensuite sa situation dans l'entreprise n'a été qu'intermittente ;

Qu'à l'audience, la directrice des ressources humaines, Madame [redacted] a affirmé que sa porte était ouverte, qu'elle ne voyait pas ce qu'elle avait pu dire qui aurait insulté Mme [redacted], que plusieurs délégués du personnel se sont succédés, qu'"on" ne s'est pas acharné sur eux, qu'elle "trouvait ahurissant qu'on la dise au courant que la société était un baisodrome, qu'elle avait été tenté de pacifier cette entreprise" ;

Que Monsieur [redacted], président de la société, s'est demandé devant la cour "qu'est ce qui s'était passé du jour au lendemain pour qu'on s'acharne sur elle", a soutenu que "cela ne s'était jamais produit auparavant", qu'"il y avait une possibilité de monétiser une situation", qu'"il fallait regarder la travail sérieux qui avait été fait au sein de l'entreprise"

Que par ces considérations générales, la société [redacted] ne prouve pas que la situation professionnelle subie par Madame [redacted] après son élection aux fonctions de délégués du personnel suppléante et son adhésion à la C.G.T procèdent d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'il est avéré que Madame [redacted] a rencontré des difficultés à s'exprimer en tant que déléguée du personnel suppléante ; qu'il importe peu à cet égard que l'inspection du travail ait estimé ne pas devoir retenir un délit d'entrave ;

Attendu que la situation professionnelle subie par Madame [redacted] du fait de ses fonctions représentatives et syndicales, la difficulté qu'elle a rencontrée pour exercer son mandat, les agressions verbales à caractère sexiste qu'elle a relatées à l'audience sans être sérieusement contestée justifie l'indemnisation qu'elle sollicite ;

PAR CES MOTIFS

Rappelle que la cour d'appel reste saisie de l'instance au fond,

Rejette la demande de sursis à statuer dans l'attente de l'arrêt de la Cour de Cassation sur la présentation d'observations par le Défenseur des Droits,

Déclare recevable le Défenseur de droits dans ses observations,

Rejette la demande de sursis à statuer suite à la saisine de la cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à l'article 222-33-2 du code pénal,

Rejette la demande de rejet de la correspondance échangée entre le médecin du travail et l'inspecteur du travail et des pièces nouvelles après l'audience de la cour du 21 février 2012,

Condamne la société [redacted] à payer à Madame [redacted] les sommes de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale et à caractère sexiste,

Condamne la société [redacted] aux dépens,

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à Madame [redacted] à ce titre la somme de 5.000 euros.

LA GREFFIÈRE

POUR LA PRÉSIDENTE EMPÊCHÉE

POUR VÉRIFICATION CERTIFIÉE CONFORME

Le Greffier en Chef

