

NK/SB

Numéro ~~3264~~ /12

EXTRAIT des MINUTES du
SECRETARIAT GREFFE de
la COUR d'APPEL de PAU RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COUR D'APPEL DE PAU

Chambre sociale

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DU 04/09/2012

A R R Ê T

Dossier : 10/01046

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 04 Septembre 2012, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

Nature affaire :

Demande d'indemnités ou de salaires

* * * * *

APRES DÉBATS

à l'audience publique tenue le 07 Juin 2012, devant :

Affaire :

SA

Monsieur PUJO-SAUSSET, Président

C/

Madame ROBERT, Conseiller

Madame PAGE, Conseiller

assistés de Madame HAUGUEL, Greffière.

Les magistrats du siège ayant assisté aux débats ont délibéré conformément à la loi.

dans l'affaire opposant :

APPELANTE :

SA

en présence de Monsieur
de PAU

?DG, assisté de Maître VIALA, avocat au barreau

INTIMÉE :

Madame

comparante assistée de Maître PETRIAT, avocat au barreau de PAU,

Maître KERFALLAH, avocat au barreau de PAU, en ses observations pour
Le Défenseur des Droits

sur appel de la décision
en date du 08 MARS 2010
rendue par le Conseil de Prud'hommes - FORMATION de DÉPARTAGE de PAU

Madame est engagée par la société par contrat à durée indéterminée en date du 24 août 2000 en qualité de secrétaire affectée aux services administratifs et de direction, faisant suite à un contrat de travail à durée déterminée dans le cadre d'une formation en alternance à effet du 1^{er} septembre 1997.

Madame sera en congé parental du 2 novembre 2004 au 22 mai 2005.

Le 3 octobre 2007, Madame quitte précipitamment son travail pour se rendre chez son médecin ; elle sera en arrêt de travail à compter du 3 octobre 2007 jusqu'au 3 février 2008.

Le 4 février 2008, la médecine du travail, dans le cadre de la visite de reprise, la déclare inapte en une seule visite à la reprise de son poste de travail et de tout poste de travail dans l'entreprise. Notion de danger immédiat, en application de l'article R 241- 51-1 du code du travail.

Par lettre du 7 février 2008, l'employeur sollicite de la médecine du travail son avis sur des possibilités de reclassement.

Par lettre en réponse, le médecin du travail constate qu'il n'y a aucune possibilité de reclassement dans l'entreprise et aucune recherche à effectuer.

Le 13 mars 2008, l'employeur convoque les délégués du personnel à une réunion extraordinaire le lundi 17 mars aux fins de recueillir leur avis sur les possibilités de reclassement de Madame compte tenu des conclusions de la médecine du travail.

Par lettre du 14 mars 2008, distribuée le 19 Mars, Madame informe les délégués du personnel de la dégradation de son état de santé ayant conduit à son inaptitude en raison du harcèlement moral subi depuis plusieurs années, et sexuel depuis début 2007.

Les délégués du personnel, lors de la réunion du 17 mars 2008, prennent note du souhait de la direction de reclasser Madame en lui proposant un poste d'assistante administrative et de gestion à l'agence de MALAKOFF et n'émettent pas d'avis défavorable à cette idée.

Par lettre du 21 mars 2008, l'employeur sollicite l'avis de la médecine du travail sur un possible reclassement au poste d'assistante administrative et de gestion à l'agence de MALAKOFF.

Par lettre en réponse, la médecine du travail conclut à l'inaptitude de Madame au poste proposé.

Après convocation à un entretien préalable, l'employeur notifie, par lettre recommandée en date du 15 avril 2008, à Madame son licenciement en raison de l'impossibilité de reclassement à la suite de la fiche d'inaptitude.

Par lettre recommandée en date du 19 avril 2008, Madame dénonce auprès de son employeur le harcèlement moral dont elle est victime depuis plusieurs années, ainsi que sexuel depuis début 2007.

Le 30 mai 2008, Madame dépose une requête auprès du Conseil de Prud'hommes de Pau aux fins de voir constater le harcèlement dont elle a été victime et condamner l'employeur au paiement de diverses indemnités.

Par jugement en date du 8 mars 2010, le Conseil de Prud'hommes de Pau :

- dit que Monsieur président-directeur général de la SA a commis un harcèlement sexuel caractérisé sur la personne de Madame ayant entraîné son licenciement pour inaptitude le 15 avril 2008,
- dit en conséquence, que conformément aux articles L. 1153-1, L1153-2 et 1153-4 du code du travail, le licenciement doit être annulé,
- condamne la société à verser à Madame une indemnité de 20.000 € en réparation du préjudice subi,
- condamne également la société au paiement des sommes suivantes :
 - 3.842, 24 € au titre d'indemnité de préavis,
 - 384, 22 € au titre de congés payés afférents au préavis,
 - 993, 50 € à titre d'indemnité complémentaire de congés payés,
- condamne la société aux entiers dépens et à verser à Madame une somme de 1.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société : interjette appel le 16 mars 2010 du jugement.

La société demande à la Cour de :

- réformer le jugement entrepris,
- déclarer les prétentions de Madame irrecevables,
- la déclarer mal fondée,
- la condamner à lui payer une somme de 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens éventuels.

Dans des conclusions écrites, reprises oralement, la société conteste tout fait de harcèlement moral aux motifs que :

- le 22 juillet 2003, elle a sollicité le jour même une matinée de congés payés et ne s'est pas présentée à son travail ainsi qu'elle le confirme dans ses courriers des 2 et 13 août 2003.

- son salaire lui a été maintenu durant son arrêt maladie ; seules les absences des 21 et 22 juillet matin ont été soustraites au titre d'une absence sans solde.

- elle ne justifie pas d'un refus de congés payés pour la demi-journée du 22 juillet, ni d'avoir informé l'employeur de l'hospitalisation de son conjoint.

- l'employeur a seulement souhaité qu'elle ne livre plus d'interprétations hasardeuses de l'accord 35 heures et qu'elle laisse ce soin à sa responsable, Madame

- le grief tenant à l'obligation de s'occuper de l'archivage repose exclusivement sur l'attestation de Madame qui manque de fiabilité et qui est en procès avec la société Jean devant le Conseil de Prud'hommes .

- l'emplacement du bureau a été effectivement modifié dans le sens d'une amélioration de ses conditions de travail puisque les bâtiments ont été agrandis en 2004 permettant de lui affecter un nouveau bureau lors de son retour du congé parental.

Les changements de tâches ne résultent que de simples allégations, extrêmement vagues.

Alors, dans un courrier du 14 mars 2008 adressé aux délégués du personnel, elle affirme ne pas avoir récupéré son poste à son retour de congé parental en juin 2005 et avoir accepté un nouveau poste essentiellement basé sur la facturation et la polyvalence alors que Madame affirme qu'à son retour de congé parental, elle n'aurait pas récupéré les factures impayées.

Les opérations, telles que l'événementiel, ont été confiées à une nouvelle salariée en raison du développement de la société notamment à l'étranger.

La société conteste avoir retiré la gestion de la téléphonie ainsi que toutes accusations publiques de harcèlement moral et sexuel tel que l'atteste Madame

Madame a détourné de sa destination le courrier adressé par le docteur , médecin du travail le 18 août 2003, à l'un de ses confrères ; le médecin du travail ne fait que rapporter les dires de Madame et en aucun cas n'indique que la tentative de suicide serait liée au problème de travail qu'elle rencontrait.

Par ailleurs, le médecin traitant n'a pas jugé utile d'établir un tel arrêt de travail.

La tentative de suicide est totalement étrangère à l'exécution de sa prestation de travail et hors de proportion avec les événements qui se sont produits aux mois de juillet et août 2003.

Plus de deux ans et demi sont passés entre les faits qu'elle prétend rapporter et l'inaptitude physique ; entre-temps aucun fait nouveau ne s'est produit.

La société conteste également tout fait de harcèlement sexuel qui n'est établi ni par l'attestation du docteur qui n'a pu être témoin des faits qu'il rapporte, ni par le certificat médical du docteur qui, dans le cadre de la plainte au conseil de l'ordre, a reconnu que Madame lui a expressément demandé de rajouter sur le certificat le terme de « professionnel ».

Le certificat du docteur est un certificat de complaisance ; lors de la réunion de conciliation à la suite d'une saisine du conseil de l'ordre des médecins, le docteur a bien précisé qu'il n'était pas possible pour un médecin, d'établir une relation de cause à effet entre ce que dit la malade et la constatation clinique.

Enfin, l'attestation de Monsieur est irrecevable dans la mesure où ce dernier n'a jamais été témoin direct des prétendus agissements de harcèlement sexuel et se contente de rapporter des faits relatés par Madame au cours d'un « repas passablement arrosé » en juillet 2007 et conteste le fait que Monsieur se serait excusé des faits.

Enfin, ni le dépôt de main courante du 20 août 2007, ni les courriers aux délégués du personnel, ni le courrier à l'employeur, ensemble d'éléments qui émanent d'elle-même, ne sauraient constituer des éléments probatoires.

Mademoiselle n'a jamais été témoin direct des faits dénoncés.

Sur les événements qui se seraient produits le 20 juin, Monsieur fait valoir qu'en réalité le déplacement professionnel s'est effectué entre le 13 et le 15 juin et ils étaient logés à l'hôtel de la porte d'Italie et non au KREMLIN BICETRE.

Enfin, sur les circonstances, la société précise que Monsieur a effectivement frappé à la porte de façon énergique puisque « la porte double face » était protégée par des matériaux anti-acoustiques et coupe-feux afin de proposer à Madame d'aller prendre un verre d'eau minérale.

Dans ces conditions, Madame n'a pu entendre les propos tenus et il conteste avoir supplié Madame de le laisser entrer dans sa chambre.

Par ailleurs, aucune conversation téléphonique n'a pu avoir lieu au relevé des communications téléphoniques des portables de l'entreprise.

Enfin, aucune déclaration de maladie professionnelle ou d'accident du travail n'a été établie.

Par ailleurs, Madame n'a eu recours à aucune des mesures de prévention prévue en la matière.

La société soutient que les propos tenus par Le Défenseur des Droits sont faux, situant début 2003 les faits de harcèlement sexuel que Madame situe en 2007 et en soutenant que Madame aurait assisté à certains faits alors qu'elle n'a fait que rapporter les propos de Madame

Madame demande à la Cour de :

- confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a annulé le licenciement pour inaptitude en raison de la discrimination liée au sexe et en ce qu'il lui a accordé la somme de 3.842,24 € à titre d'indemnité de préavis outre la somme de 384,22 € à titre de congés payés y afférents ainsi que la somme de 993,50 € à titre de complément d'indemnité de congés payés outre la somme de 1.500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- infirmer le jugement dont appel en ce qu'il a rejeté sa demande à voir condamner la société pour harcèlement moral,

- infirmer le jugement dont appel en ce qu'il a accordé la somme de 20.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du licenciement nul,

Statuant à nouveau,

- dire que Monsieur , PDG de la SA s'est rendu également coupable de faits de harcèlement moral sur la personne de sa salariée, Madame , entraînant la nullité du licenciement pour inaptitude,

- prononcer la nullité du licenciement pour inaptitude prononcée le 15 avril 2008 en raison du harcèlement sexuel mais également moral subi par Madame

- condamner la société à payer à Madame la somme de 50.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait du licenciement annulé,

En tout état de cause,

- réformer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la société à la somme de 20.000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul,

Statuant à nouveau,

- condamner la société à payer à Madame la somme de 50.000 € à titre de dommages-intérêts en raison de la nullité du licenciement,

- condamner la société à payer à Madame la somme de 2.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans des conclusions écrites, reprises oralement, Madame sollicite la nullité du licenciement pour inaptitude en raison du harcèlement moral subi depuis 2003, et du harcèlement sexuel depuis début 2007.

Le harcèlement moral repose sur les faits suivants :

- sa mise à la porte le 22 juillet 2003 qu'elle a dénoncée par lettre du même jour
- les retenues de salaires alors qu'elle était hospitalisée les 31 juillet et 1^{er} août 2003,

- le refus de lui accorder une demi-journée de congés payés en raison de l'hospitalisation de son conjoint,

- le retrait de dossiers et de tâches tel que dénoncé par lettre du 13 août 2003,

- les travaux d'archivage alors qu'elle était enceinte de six mois,

- l'installation de sa table de travail dans le couloir des commerciaux puis sur le palier devant le bureau de Monsieur jusqu'à son départ en congé maternité en juin 2004,

- le retrait de tâches lors de son retour de congé parental en juin 2005 et le changement de bureau,

- la réduction drastique de ses tâches en 2005,
- le retrait de la gestion du dossier de la téléphonie fixe et mobile ainsi que des relances clients pour commandes bloquées en septembre 2007,
- l'absence de réponse de l'employeur à ses lettres,
- son placement en arrêt maladie pour dépression en lien avec le travail le 3 octobre 2007,

Le harcèlement sexuel pour sa part résulte des attestations de Madame et de Monsieur son concubin à l'époque, qui ont recueilli ses confidences mais également ont été témoins directs des faits de harcèlement sexuel.

En effet, Madame atteste du comportement de Monsieur en juin 2007 lors d'un déplacement professionnel à MALAKOFF et Monsieur des excuses formulées par Monsieur dans son bureau.

Ces faits ont entraîné la dégradation de son état de santé avec un premier épisode dépressif en 2003 ayant nécessité son hospitalisation, un arrêt maladie du 12 et 13 juin 2003, du 23 au 27 juillet 2003 puis du 31 juillet au 1^{er} août 2003 avec tentative d'autolyse.

Un deuxième épisode dépressif en fin d'année 2007, qui a rendu nécessaire un arrêt maladie à compter du 3 octobre 2007 et a conduit à son licenciement pour inaptitude le 15 avril 2008.

La nullité de licenciement pour harcèlement justifie l'allocation de la somme de 50.000 € à titre de dommages-intérêts.

Il appartenait de plus, à la société de la reclasser ou la licencier jusqu'au 5 mars 2008 or, elle n'a été licenciée que le 15 avril ; elle est en droit en conséquence de solliciter la somme de 993,50 € à titre de salaire sur cette période outre les congés payés afférents.

Le Défenseur des Droits fait valoir, par observations, que les agissements réitérés de Monsieur portant atteinte à la dignité de Madame et créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant, sont constitutifs de harcèlement sexuel et donc de discrimination en raison du sexe ; le licenciement doit en conséquence être annulé, le comportement de Monsieur étant à l'origine de la déclaration d'inaptitude.

SUR QUOI

Sur la demande relative au harcèlement moral :

Conformément aux dispositions 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 des 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.

Il appartient à la victime d'établir les éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement tel que caractérisé précédemment.

Au vu de ces éléments, 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Madame fonde sa demande au titre du harcèlement moral sur les faits suivants :

- sur sa mise à la porte le 22 juillet 2003 dans l'après-midi, le refus de lui accorder une demi-journée de congés payés le 22 juillet au matin et la retenue sur salaire en juillet 2003 :

A l'examen comparatif du bulletin de salaire et du tableau des congés de juillet 2003, il s'avère que Madame a été absente la journée du 21 juillet et la matinée du 22 juillet et que ces absences ont fait l'objet d'une retenue sur salaire de 105,95 € pour : « absences sans solde », contestée par Madame

Cependant, cette dernière ne justifie ni d'une récupération de RTT pour la journée du 21 juillet ni avoir effectué une demande de congés payés pour la matinée du 22 juillet, alors qu'à cette période, elle gérait les congés payés, absences et prises de RTT.

Enfin, elle ne peut justifier avoir été mise à la porte de l'entreprise le 22 juillet après-midi par le seul courrier qu'elle adresse à son employeur ce même jour, étant précisé que cet après-midi du 22 juillet a été rémunérée.

Il résulte de ce même bulletin de salaire de juillet 2003, que les journées de maladie ont fait l'objet d'un maintien de salaire à hauteur de 211,89 €.

- Sur le retrait de dossiers et de tâches ainsi que sur le retrait drastique de ses tâches à compter de 2005 :

Le 13 août 2003, Madame adresse à son directeur un courrier dans lequel elle constate que lors d'un entretien oral le 12 août, l'employeur l'a avisé que désormais elle n'assurerait plus la responsabilité de la gestion des congés payés des 35 heures et absences, l'analysant comme une sanction abusive, informant l'employeur qu'à défaut d'une note annulant la précédente du 10 avril 2002 lui confirmant le retrait de cette tâche, elle poursuivrait le suivi de ce dossier.

Madame ancienne collègue, atteste que Madame gérait le dossier des congés payés, RTT et absences jusqu'à son départ en congé parental, dossier dont elle sera privée à son retour de congé parental (soit en juin 2005) ; il existe en conséquence, une discordance de date entre l'affirmation de Madame et les propos de son témoin.

Madame affirme également que Madame l'a pu récupérer le dossier des factures impayées alors que pour sa part, cette dernière reproche à l'employeur de l'avoir affectée à son retour de congé parental à un nouveau poste essentiellement basé sur la facturation.

Compte tenu de la discordance de date entre les affirmations de Madame et le témoignage de Madame, mais également, eu égard à la fonction exercée par Madame à savoir secrétaire affectée au service administratif et de direction, et du droit pour l'employeur de réorganiser les tâches à l'intérieur de la fonction de secrétariat, outre le développement rapide que connaît l'entreprise à partir de 2004 pouvant rendre nécessaire ces réorganisations, ce grief n'est pas établi.

- Sur les travaux d'archivage alors qu'elle était enceinte de six mois :

Madame atteste qu'en mai 2004 elle a vu Madame enceinte de six mois déplacer les archives pour les stocker dans un endroit différent et ce à la demande de Monsieur

D'une part, il n'est pas établi que l'employeur ait exigé de Madame l'exécution de cette tâche et Madame n'a procédé à aucune réclamation à l'employeur alors qu'en août 2004 elle avait adressé deux courriers de réclamation ; en conséquence, ce grief n'est pas établi.

- Sur les déménagements de bureau de Madame

Alors que le 14 mars 2008 elle dénonce aux délégués du personnel le harcèlement moral dont elle se déclare victime depuis 2003 consistant en une réduction de tâches, accentuée lors de son retour de congé parental outre les incidents de 2003 relatifs à la retenue sur salaire pour les journées des 21 et 22 juillet, elle n'évoquait nullement dans ce courrier ni dans celui adressé à l'employeur le 19 avril 2008, les changements de bureau particulièrement dans des lieux inconfortables, grief qui n'apparaîtra que dans ses écritures dans le cadre de la présente procédure.

Mais, de plus, Madame , en produisant l'attestation de Madame ne démontre pas la volonté de l'employeur de la harceler alors qu'en outre des travaux étaient réalisés dans l'entreprise.

Enfin, si le 18 août 2003 le médecin du travail écrit au médecin traitant de Madame : «... elle me parle de sa dégringolade au niveau psychologique depuis 3 mois environ qu'elle rapproche de problèmes au travail relationnels. Pensez-vous que la solution soit l'arrêt de travail définitif pour qu'elle se rétablisse au niveau psychologique avant des dégâts trop importants ? Si oui, je pense qu'un arrêt de travail est nécessaire, ce qui me permettra de l'avoir en visite de reprise. »

Cependant, cette interrogation restera sans effet puisque les seuls arrêts de travail de Madame , hormis son congé de maternité, sur la période 2003 /2004, sont à limiter du 4 au 7 février 2003 et du 22 au 26 mars 2004.

A l'examen des pièces produites et des explications des parties, il ne résulte pas des éléments de fait produits aux débats par la salariée, la preuve d'un harcèlement moral dont elle aurait été victime ; le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté Madame de sa demande tendant à voir dire que l'inaptitude constatée en 2008 est la conséquence de harcèlement moral subi depuis 2003.

Sur la demande relative au harcèlement sexuel :

Les articles L 1153-1 et L 1153-2 interdisent les agissements commis par une personne à l'encontre d'un salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ou au profit d'un tiers.

Cette notion de harcèlement sexuel s'étend à tous les actes à connotation sexuelle subis par un salarié, homme ou femme, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, ou offensant.

Selon l'article L.1154-1 du même code, en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe à l'employeur, 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 au harcèlement.

Il appartient en conséquence, à Madame de rapporter la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel, et à la société , le cas échéant, de justifier ces agissements, par des éléments objectifs, étant précisé que les différents courriers rédigés par la salariée ne valent pas preuve, pas plus que la déclaration de main courante qui ne fait que reprendre les seules allégations de la déposante.

Madame dénonce en particulier les agissements de Monsieur qui, lors d'un déplacement professionnel à MALAKOFF le 13 juin 2007, après un repas pris en commun, alors que chacun était censé rentrer dans sa chambre respective, l'a suppliée de venir dans sa chambre (ou lui dans la sienne) et ce n'est qu'après avoir prétexté d'un appel téléphonique très urgent à passer à une amie, qu'il a débloqué le passage, revenant cependant rapidement frapper avec insistance à sa porte.

Madame fait valoir que cet incident est survenu alors que depuis début janvier 2007 il lui imposait la bise, tentant des approches de plus en plus précises outre des propositions d'aller boire un café à son domicile, devenant de plus en plus oppressant.

Madame produit le témoignage d'une amie, Madame laquelle atteste avoir reçu une communication téléphonique de Madame choquée et totalement paniquée, le soir du 13 juin 2007 (et non le 20 juin comme précédemment écrit) vers 22 h 30 alors qu'elle-même était en congés dans la région parisienne (confirmé par son employeur).

Elle déclare avoir entendu « bourriner » à une porte ainsi qu'une voix d'homme qui suppliait Madame de le laisser entrer ou elle d'aller dans sa chambre. Son beau-frère présent à ses côtés lui a alors proposé de suggérer à (Madame) d'appeler la sécurité de l'hôtel mais, cette dernière, pétrifiée n'a cessé de répéter qu'elle ne savait quoi faire, qu'elle n'était pas prête à entrer en conflit avec lui, qu'elle n'osait pas appeler la sécurité partant du principe que la porte ne pouvait pas s'ouvrir depuis l'extérieur puisqu'elle avait laissé la carte magnétique dans la poignée et que s'il continuait à faire du bruit des clients finiraient bien par sortir.

Le témoin affirme avoir entendu nettement la voix de Monsieur qu'elle connaissait bien pour l'avoir croisé dans Jurançon à plusieurs occasions, elle témoigne également que ce dernier a insisté lourdement pendant plusieurs minutes et tentait d'ouvrir la porte, identifiant le bruit d'une poignée qu'on tourne sèchement lorsqu'une porte ne s'ouvre pas.

La société ne conteste pas le déplacement à MALAKOFF de son PDG et de la salariée mais soutient que Monsieur s'est contenté d'aller inviter Madame pour aller boire un verre d'eau minérale.

Cependant, la description des faits tels que relatés par Madame qui entend «bourriner» à la porte, suppliant la salariée de le laisser entrer, dont elle reconnaissait la voix comme étant celle de Monsieur ce dernier insistait lourdement pendant plusieurs minutes, tournant sèchement la poignée de la porte, ne correspond nullement à la thèse développée par la société.

De plus, Madame produit également le témoignage de son concubin, Monsieur le quel, s'il n'a pu être témoin d'un certain nombre de ses faits qui lui ont été simplement relatés par son amie, atteste cependant de la dégradation à compter de début 2007, de l'humeur de Madame de ses crises de nerfs incontrôlables et de ses confidences, lors d'un repas en juillet 2007, au cours duquel elle lui a confié être harcelée sexuellement par Monsieur.

Ce dernier atteste s'être alors rendu dans l'entreprise pour faire le point avec l'employeur afin qu'il arrête ses agissements lequel a alors formulé des excuses.

Madame ex-collègue de Madame confirme avoir vu le conjoint de Madame arriver dans un état de furie avancée à la société le 18 juillet 2007 aux environs de 14 h reprochant à l'employeur des faits de harcèlement sexuel et moral à l'encontre de Madame précisant qu'il a fallu appeler la police tellement son comportement paraissait incontrôlable.

Madame ancienne collègue de travail de Madame, atteste pour sa part, que l'employeur recherchait tout le temps sa présence physique à ses côtés pour les repas.

La société se contente de critiquer les attestations susvisées, très circonstanciées, sans cependant justifier ces agissements par des éléments objectifs.

A l'examen de ces pièces, il est établi que l'employeur a tenté d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la part de sa salariée, ce qui caractérise un harcèlement sexuel.

Le 3 octobre 2007, la salariée a quitté précipitamment l'entreprise pour se rendre chez son médecin qui constate une instabilité émotionnelle intense ; elle restera en arrêt de travail jusqu'à l'avis d'inaptitude au stade de la médecine du travail du 4 février 2008.

Préalablement, le docteur [redacted] le 18 juillet 2007, constatera un état émotionnel très perturbé avec détresse, angoisses et pleurs et le docteur [redacted] atteste que Madame [redacted] suit une psychothérapie depuis le 10 décembre 2007 pour un état dépressif réactionnel.

Il résulte de l'ensemble de ces certificats médicaux, que courant 2007, Madame [redacted] a subi des perturbations d'ordre psychologique importantes, constatées par des médecins et qui ont conduit à l'avis d'inaptitude.

Il s'en déduit en conséquence, que le harcèlement sexuel dont elle a été victime courant 2007 est à l'origine de l'inaptitude de l'intéressée, justifiant ainsi l'annulation de son licenciement ; il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a prononcé la nullité du licenciement mais également en ce qu'il a justement évalué à 20.000 € le montant des dommages-intérêts alloués outre le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis.

Sur la demande de rappel de salaire :

Conformément aux dispositions de l'article L.1226-4 du code du travail, lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'a pas été reclassé ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En l'espèce, la déclaration d'inaptitude est en date du 4 février 2008 et la lettre de licenciement du 15 avril 2008, l'employeur était en conséquence tenu du paiement du salaire à compter du 5 mars 2008 jusqu'au licenciement.

Madame [redacted] sollicite la somme de 993,50 € « qui constitue un salaire et non une indemnité de congés payés » (page 13 des conclusions) mais également la somme de 993,50 € « à titre d'indemnité complémentaire de congés payés ».

Alors qu'elle sollicite exclusivement le paiement de la seule somme de 993,50 € elle qualifie cumulativement cette demande à titre de salaire et à titre d'indemnité de congés payés.

Le Conseil de Prud'hommes a alloué à Madame [redacted] la somme de 993,50 € au titre de ses congés payés.

À l'examen du bulletin de salaire du mois de mars 2008, elle a perçu l'intégralité du salaire dû, et à l'examen du bulletin du mois d'avril 2008, seule l'absence du 17 au 30 avril 2008 a été légitimement déduite de son bulletin de salaire ; elle a donc perçu l'intégralité des salaires dûs.

Il résulte également de l'examen du bulletin de salaire d'avril 2008, qu'une indemnité de congés payés lui a été réglée au titre de l'exercice 2007/2008 à hauteur de 890,40 € et au titre de l'exercice 2008/2009 à hauteur de 2.003,40 € soit une indemnité totale de congés payés de 2.893,80 € alors qu'elle totalise à l'examen de ce même bulletin de salaire 16 jours de congés payés au titre des deux exercices.

En conséquence, il y a lieu d'infirmier le jugement sur ce chef de demande et d'en débouter Madame [redacted]

Sur la demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile :

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame [redacted] l'intégralité des frais engagés, il convient de lui allouer une indemnité de 2.000 € au titre de la première instance et de la présente instance.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement, en matière prud'homale et en dernier ressort,

Reçoit l'appel formé par la société [redacted] le 16 mars 2010.

Confirme le jugement du Conseil de Prud'hommes de Pau en date du 8 mars 2010 en ce qu'il a :

- dit que Monsieur [redacted] président-directeur général de la SA [redacted] a commis un harcèlement sexuel caractérisé sur la personne de Madame [redacted] ayant entraîné son licenciement pour inaptitude le 15 avril 2008,
- dit en conséquence que conformément aux articles L. 1153-1, L1153-2 et 1153-4 du code du travail, le licenciement doit être annulé,
- condamné la société [redacted] à verser à Madame [redacted] une indemnité de 20.000 € en réparation du préjudice subi,
- condamné également la société [redacted] au paiement des sommes suivantes :
 - 3.842,24 € au titre d'indemnité de préavis,
 - 384,22 € au titre de congés payés afférents au préavis,

L'infirme pour le surplus de ses dispositions.

Statuant à nouveau,

Déboute Madame [redacted] de sa demande en paiement de la somme de 993,50 €.

Condamne la société [redacted] à verser à Madame [redacted] la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

Arrêt signé par Monsieur PUJO-SAUSSET, Président, et par Madame HAUGUEL, greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIÈRE [Signature] POUR EXPÉDITION CERTIFIÉ CONFORME LE PRÉSIDENT, P/ LE GREFFIER EN CHEF [Signature]

