

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE SAINT-DENIS  
5, avenue André Malraux  
Champ Fleuri  
CS 81 027  
97495 SAINTE CLOTILDE CEDEX

Tél : 02 62 40 22 04

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

RG n° F 13/00286

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

contre

SARL ' LE  
DÉFENSEUR DES DROITS

MINUTE n° 14 / 214

NOTIFIÉ LE :  
FORMULE EXÉCUTOIRE  
délivrée le :

Appel ou pourvoi  
n° \_\_\_\_\_  
du \_\_\_\_\_  
par demandeur ou défendeur

Arrêt n° \_\_\_\_\_  
du \_\_\_\_\_

Mis à disposition au greffe le 01 Décembre 2014,  
en application des articles 450 à 453 du Code de Procédure  
Civile, par le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes  
de Saint-Denis.

Madame

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro  
du \_\_\_\_\_ accordée par le bureau d'aide  
juridictionnelle de TGI ST DENIS)  
Représentée par Me Sophie VIDAL (Avocat au barreau de  
SAINT DENIS) substituant la SELARL ANNE-LAURE HIBERT

DEMANDEUR

SARL \_\_\_\_\_ en la personne de son représentant  
légal

Représentée par la  
Monsieur \_\_\_\_\_ (DAF)

DÉFENDEUR

LE DÉFENSEUR DES DROITS  
7 rue Saint-Florentin  
75409 PARIS CEDEX 08  
Représenté par Me Patrice SANDRIN (Avocat au barreau de  
ST-DENIS)

PARTIE INTERVENANTE

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

lors des débats à l'audience publique du 25 Août 2014, à  
l'issue de laquelle le Président a indiqué que le prononcé du  
jugement serait fait par mise à disposition au greffe.

Madame Marie Claire RIVIERE, Président Conseiller (S)  
Monsieur Claude ALLIER, Assesseur Conseiller (S)  
Madame Margaret ROBERT MUCY, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Philippe LO-KING-FUNG, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame Aurore BURKHARDT,  
Greffier

PROCÉDURE :

Date de la saisine : 04 Avril 2013  
Convocation des parties le : 05 Avril 2013  
Accusé réception du défendeur signé le : 08 Avril 2013

Chef(s) de la demande

Mme

- Heures supplémentaires : 39h15 477,25 €
- Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement : 1 856,01 €
- Dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail 8 000,00 €
- Remise de certificat de travail sous astreinte de 100€ par jour (rectifiés)
- Indemnité pour retard dans remise du certificat de travail rectifiés
- Remise de bulletin de paye sous astreinte de 100€ par jour (rectifiés)
- Préjudice moral causé par le harcèlement moral et les circonstances vexatoires de la rupture 2 500,00 €
- PAR CONCLUSIONS RECUES LE 10 septembre 2013, les demandes sont les suivantes :
- Prononcer la nullité du licenciement de Mme dont il est établi qu'il procède de motifs discriminatoires illicites et d'un harcèlement également discriminatoire.
- Dommages et intérêts : en réparation de l'important préjudice moral et financier que lui cause son licenciement et les faits de harcèlement dont elle a été victime.
- Remboursement des allocations chômage
- Heures supplémentaires : 39 heures 15 effectuées pendant la période écoulée entre le 12 novembre 2012 et le 12 février 2013 qui n'ont pas été rémunérées. 477,25 €
- Ordonner l'exécution provisoire
- Dépens comme de droit

Demande(s) reconventionnelle(s)

SARL

- PAR CONCLUSIONS RECUES LE 25 août 2014
- Ordonner le sursis à statuer dans l'attente d'une décision définitive à intervenir à la suite de l'enquête préliminaire en cours d'ouverture au vu de la plainte déposée par Mme auprès de Monsieur le Procureur de la République le 5 mars 2013.
- SUBSIDIAIREMENT : débouter Mme de l'intégralité de ses demandes.
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 1 500,00 €

**LE DEFENSEUR DES DROITS, partie intervenante**

- Par observations déposées le 3 mars 2014,
- Le défenseur des droits a considéré que Mme a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire à raison de son âge.
- A considéré également que le licenciement pour faute grave de Mme doit être considéré comme discriminatoire en raison de son état de santé et de sa situation de famille, et donc nul en vertu des articles L 1132-\*1 et 4 du Code du travail.

\*\*\*\*\*

## PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

### LA DEMANDERESSE :

Embauchée en qualité d'assistante de direction par contrat de travail à durée indéterminée, Mme aura des relations tendues avec le gérant ce qui ne favorisera pas sa prise de fonction. Elle devait faire face à une absence d'organisation de son service du fait d'une succession de dix personnes sur les neuf mois précédents sur ce poste. La salariée qui devait lui présenter l'environnement de travail était en arrêt de maladie.

Rapidement elle devra faire face aux comportements irrespectueux du gérant, empreint de propos discriminatoires et à la violence des agressions verbales.

Entre les insultes, le fait qu'elle s'appelle [redacted] les réflexions sur les femmes de plus de quarante ans, le 11 février 2013, Mme [redacted] se retrouve dans un état psychologique lamentable : anéantie par tant de violence verbale, de maltraitance morale, elle s'effondre. Pourtant, elle n'avait pas démérité dans son travail ce qui est établi par les témoignages de ses collègues et proches.

Le lendemain, son médecin traitant constate l'état de détresse dans lequel elle se trouve et l'arrête immédiatement pour quinze jours. Le même jour l'employeur lui notifie une convocation à entretien préalable au licenciement pour le mercredi 27 février à 11h.

Elle adresse alors un courrier à son employeur dénonçant tous les agissements dont elle a été victime et qui avaient entraîné une détérioration de son état de santé. Ses horaires de sortie ne lui permettant pas de se rendre à cet entretien, elle demanda à son employeur de le reporter, par courrier du 25 février, l'employeur refusera sa demande de report. Le 28 février l'employeur constatait son absence à l'entretien préalable et lui fera part du maintien de sa mise à pied conservatoire. Dès le 28 février, Mme [redacted] transmettait donc les clés à son employeur sous pli recommandé.

Le 6 mars, l'employeur lui notifiait son licenciement pour fautes graves. Les motifs évoqués dans ce document étant infondés, Mme [redacted] a saisi la juridiction aux fins de prononcer la nullité de son licenciement qui procède de faits de harcèlement et de discrimination et de condamner son ancien employeur à indemniser l'ensemble du préjudice qu'il lui a causé.

Elle fait observer que le Défenseur des Droits expose de manière détaillée dans ses observations écrites les éléments de fait laissant présumer l'existence d'un licenciement discriminatoire à raison de son âge, de son état de santé et de sa situation de famille.

Concernant la demande de sursis à statuer formulée par l'employeur, la salariée demande de la rejeter soulignant que l'article 4 du Code de procédure pénale permet désormais la poursuite de l'instance prud'homale, l'exception, le sursis à statuer dans l'attente de l'issue de la procédure pénale. Contrairement à ce qu'écrit l'employeur, l'action publique n'est pas engagée.

#### **LA DÉFENDRESSE :**

A titre principal, elle demande à la juridiction de prononcer un sursis à statuer jusqu'à ce que soit rendue une décision définitive à la suite de la plainte déposée par Mme [redacted] auprès de Monsieur le Procureur de la République et de l'enquête préliminaire en cours.

La société [redacted] et son gérant Monsieur [redacted] contestent avec force la version des faits racontés par Mme [redacted] et la preuve contraire sera rapportée par le résultat de l'enquête préliminaire en cours. Il serait donc d'une bonne administration de la justice de permettre au Conseil de connaître les résultats de l'enquête pénale pour statuer en toute connaissance de cause.

Le sursis à statuer sera donc ordonné.

A titre subsidiaire sur le harcèlement moral, l'employeur rappelle les éléments précisés par l'article L 1152-1 du Code du travail :

- des agissements répétés,
- une dégradation des conditions de travail,
- une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel du salarié.

Mme [redacted] ne montre pas la répétition d'agissements portant atteinte à ses droits, à sa dignité ou à son avenir professionnel, avec une dégradation de ses conditions de travail.

Elle produit deux attestations prétendant que Monsieur [redacted] l'aurait qualifié à plusieurs reprises de « vieille », si c'était avéré, ce serait mal poli, discourtois ou vexant, mais l'emploi d'un tel qualificatif ne saurait constituer un harcèlement moral au sens de l'article L 1152-1 du Code du Travail.

La charge de la preuve du harcèlement porte en premier sur le salarié qui doit établir des « faits précis et concordants » permettant de présumer de l'existence d'un harcèlement.

Mme [redacted] ne répond pas à l'exigence jurisprudentielle relative à la preuve.

Le Conseil la débouterait donc de ses demandes liées à un prétendu harcèlement.

Concernant sa demande relative au paiement d'heures supplémentaires, elle n'est fondée que sur un tableau établi par Mme [redacted] sans aucun autre justificatif. Ces heures n'ont pas été demandées par l'employeur et elles sont contestées.

Mme [redacted] prétend que l'employeur devait lui verser 548€ supplémentaires au titre du solde de tout compte. Sa demande n'est pas claire et son solde de tout compte correspond bien à une cessation d'activité au 7 mars 2013 puisque s'agissant d'une faute grave, aucun préavis n'était à effectuer.

Pour le reste, il faudrait que Mme [redacted] prenne le temps d'explicitier ses demandes pour permettre à la société [redacted] de les discuter.

La société [redacted] demande condamnation de la salariée à lui verser la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

## LE DEFENSEUR DES DROITS, intervenant volontaire :

Celui-ci fait observer que Mme [redacted] a subi de façon répétée des propos désobligeants, en lien avec son âge.

L'employeur va se livrer à des pratiques punitives en interdisant Mme [redacted] de prendre sa pause déjeuner, sachant que celle-ci souhaitait la mettre à profit pour visiter sa fille qui était à la maternité sur le point d'accoucher.

L'employeur va utiliser des pratiques persécutrices et d'isolement en donnant à Mme [redacted] une série de nouvelles obligations :

- de ne plus parler au personnel ;
- ne plus aller au premier étage où sont situées les toilettes ;
- interdiction d'utiliser la cuisine et donc nouvelle obligation de prendre ses repas à l'extérieur de l'entreprise ;
- interdiction de prendre ses deux heures de pause déjeuner et donc obligation de rester jusqu'à 13 heures ;
- interdiction de quitter son poste sans l'accord de l'employeur.

L'existence de ces agissements est parfaitement établie par l'attestation d'un ancien salarié de l'entreprise.

La preuve d'un harcèlement moral est parfaitement rapportée. De même, Mme [redacted] présente des éléments de faits établissant l'existence d'une discrimination directe, conformément aux dispositions de l'article L 1134-1 du Code du travail.

Dans sa lettre de licenciement, l'employeur reproche principalement à Mme [redacted] de s'être montrée impertinente le 11 février 2013 et d'avoir été en arrêt de maladie entre le 12 et le 28 février 2013, alors qu'elle était selon lui, en bonne santé le 11 février.

Mme [redacted] a produit un arrêt de maladie daté du 12 février 2013. L'employeur qui conteste la réalité de la maladie de Mme [redacted] avait la faculté de recourir à une contre-visite prévue par l'article L 1226-1 du Code du travail, ce qu'il s'est abstenu de faire.

Selon une jurisprudence constante de la Cour de Cassation, dès lors que l'un des motifs énoncés à l'appui d'un licenciement s'avère être discriminatoire, le licenciement doit être déclaré nul sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs visés par la lettre de licenciement.

En conséquence, il a considéré que Mme [redacted] a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire à raison de son âge, que son licenciement pour faute grave doit être considéré comme discriminatoire en raison de son état de santé et de sa situation de famille, et donc nul en vertu des articles L 1132-1 et 4 du Code du travail.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

Il résulte des déclarations des parties et des pièces versées aux débats que Mme [redacted] a été embauchée à la SARL [redacted] par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 12 novembre 2012. Elle exerçait les fonctions d'assistante de direction. Son salaire mensuel net était fixé à 1 500 € pour un horaire de 151,67 h.

Par courrier en date du 12 février 2013, elle sera convoquée à un entretien préalable fixé au 27 février 2013 à 11 heures et mise à pied à titre conservatoire jusqu'à la décision définitive.

Par courrier du 20 février 2013, Mme [redacted] demande le report de cet entretien car elle est en arrêt de maladie depuis le 12 février et elle ne peut sortir à l'heure à laquelle elle est convoquée.

L'employeur, par courrier en date du 25 février 2013, informe la demanderesse du maintien de l'entretien préalable à la date du 27 février 2013 à 11 heures.

Par courrier daté du 6 mars 2013, l'employeur notifiait à Mme [redacted] son licenciement pour faute grave. Contestant son licenciement, par acte introductif d'instance en date du 4 avril 2013, elle a saisi le Conseil de prud'hommes des demandes ci-dessus.

L'audience de conciliation a été fixée au 16 mai 2013. Les parties, régulièrement convoquées seront présentes à celle-ci.

Aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 7 octobre 2013.

Par courrier du 24 février 2014, le Défenseur des Droits informait la juridiction qu'il souhaitait faire des observations dans cette affaire. A l'audience du 3 mars 2014, des observations écrites du Défenseur des Droits seront transmises à la juridiction et communiquées aux parties.

A l'audience du 25 août 2014, l'affaire sera plaidée et les parties seront informées que le prononcé se fera par mise à disposition au greffe de la juridiction le 1<sup>er</sup> décembre 2014.

### Sur la demande de sursis à statuer :

La SARL demande au Conseil, pour l'administration d'une bonne justice, de prononcer un sursis en attendant une décision définitive sur le plan pénal.

Attendu que l'article 4 du code de procédure pénale dispose que : « L'action civile en réparation du dommage causé par l'infraction prévue par l'article 2 peut être exercée devant une juridiction civile, séparément de l'action publique.

Toutefois, il est sursis au jugement de cette action tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique lorsque celle-ci a été mise en mouvement.

La mise en mouvement de l'action publique n'impose pas la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile, de quelques natures qu'elles soient, même si la décision à intervenir au pénal est susceptible d'exercer, directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès civil. »

En l'espèce, la double condition nécessaire à justifier le sursis à statuer d'après l'article visé ci-dessus n'est pas réunie. En effet, rien en l'état du dossier n'indique au Conseil que l'action publique soit effectivement engagée (par le réquisitoire introductif du procureur de la république ou bien par une plainte avec constitution de partie civile).

En conséquence, le Conseil rejette la demande de sursis à statuer formulée par la SARL.

### Sur le harcèlement moral :

La Cour de Cassation de façon constante a énoncé 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. » Soc. 24 septembre 2008.

En l'espèce, Mme reproche à son employeur de l'avoir critiqué sur son âge, qui serait la cause de la lenteur de son travail. Ce fait est établi par les attestations de Mesdemoiselles et

L'employeur ne conteste pas le contenu de ces attestations, il se limite à interpréter les propos tenus par Melle lorsque celle-ci fait référence à 3 jours de congés qui seraient accordés à deux personnes, dont Mme Mais à aucun moment il ne donne une raison objective pouvant justifier son attitude qui consiste à mettre en avant l'âge d'une salariée pour la dénigrer.

Dans un courrier du 13 février 2013, Mme avait déjà formalisé les reproches de son employeur, tant au niveau de son âge, que de son nom, qui manifestement, n'aurait pas rapporté à l'employeur ce qu'il attendait. Elle cite tous les agissements de son employeur dont elle a été victime et qui ont contribué à la dégradation de son état de santé.

Comme l'a justement relevé le Défenseur des Droits, Mme a subi de façon répétée des propos désobligeants en lien avec son âge. Il dénonce aussi l'utilisation par l'employeur de pratiques persécutrices et d'isolement mis en place par l'employeur, en donnant à Mme de nouvelles obligations :

- ne plus parler au personnel
- ne plus aller au 1<sup>er</sup> étage où sont situées les toilettes,
- interdiction d'utiliser la cuisine et donc nouvelle obligation de prendre ses repas à l'extérieur de l'entreprise ;
- interdiction de prendre ses deux heures de pause déjeuner et donc obligation de rester jusqu'à 13 heures ;
- interdiction de quitter son poste sans l'accord de l'employeur.

L'employeur se limite à dire qu'il conteste ces faits, mais il n'apporte aucun élément permettant à la juridiction de dire que ces agissements sont étrangers à tout harcèlement moral.

De même, l'employeur ne justifie nullement le retrait de son autorisation du parking du bureau, et, alors qu'elle est en arrêt de maladie, il lui reproche de ne pas être à son poste ou d'avoir été en bonne santé la veille.

Mme produit donc à la juridiction des faits précis et concordants permettant de démontrer l'existence d'un harcèlement moral.

En conséquence, le Conseil dit qu'il y a bien eu harcèlement moral de Mme I au sens de l'article L 1152-1 du Code du travail.

L'article L 1152-3 du Code du travail dispose que : « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L 1152-1 et L 1152-2, toute disposition et tout acte contraire est nul. »

En l'espèce, comme il a été démontré précédemment, Mme a été victime de harcèlement moral. La rupture de son contrat de travail pour faute grave est donc frappée de nullité.

Le Conseil alloue à la demanderesse la somme de 13 500 € à titre de dommages et intérêts, somme réparant tant son préjudice financier, que moral.

### Sur les heures supplémentaires :

Selon l'article L 3171-4 : « En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (...). »

L'employeur ne verse aux débats aucun élément de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par Mme [redacted] durant la période concernée.

Celle-ci produit un décompte des heures qu'elle a effectuées du 12 novembre 2012 au 11 février 2013, faisant apparaître qu'elle a réalisé 39 h15 supplémentaires qui n'ont jamais été payées.

Il sera donc fait droit à la demande de la salariée sur ce point à hauteur de 477,25 €.

### Concernant la contestation du solde de tout compte :

Mme [redacted] réclame dans ses écritures la somme de 548,16 €, somme déjà réclamée dans son courrier de contestation du solde de tout compte.

Cependant, elle n'apporte à la juridiction aucun élément permettant d'établir que cette somme est réellement due par l'employeur.

Sur ce point, elle sera donc déboutée de sa demande.

### Sur l'exécution provisoire :

L'article 515 du Code de procédure civile édicte que : « Hors le cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi. Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation. »

Dans la présente affaire, l'exécution provisoire n'est pas interdite par la loi, elle est compatible avec la nature de l'affaire.

Le Conseil ordonne donc l'exécution provisoire en totalité de la présente décision.

### **Par ces motifs,**

Le Conseil après avoir délibéré conformément à la loi, par jugement dont le prononcé se fera par mise à disposition au greffe, contradictoire et en premier ressort,

**REJETTE** la demande de sursis à statuer formulée par la SARL [redacted]

**DIT** que Mme [redacted] a été victime de harcèlement moral et que son licenciement est nul.

**CONDAMNE** la SARL [redacted], en la personne de son représentant légal à payer à Mme Caroline les sommes suivantes :

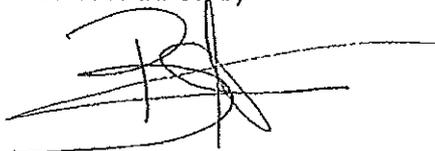
- 477,25 € (quatre cent soixante dix sept euros vingt cinq centimes) au titre d'heures supplémentaires,
- 13 500 € (treize mille cinq cents euros) au titre de dommages et intérêts,

**ORDONNE** l'exécution provisoire de la présente décision en totalité.

**CONDAMNE** la SARL [redacted] en la personne de son représentant légal aux entiers dépens.

En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

**LE GREFFIER**  
responsable de la mise à disposition  
(Art. 450 et s. du CPC)



Aurora BURKHARDT

**LE PRÉSIDENT**

