

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE ANGOULÊME  
PALAIS DE JUSTICE  
BP 40296  
16007 ANGOULÊME CEDEX

ANTICIPATION GÉNÉRALE  
DU TRIER  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMME  
D'ANGOULÊME

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

RG N° F 10/00257

Nature : 80C

SECTION Encadrement

AFFAIRE  
X  
contre  
SOCIETE Y

Audience du : 03 octobre 2011

Mademoiselle X  
cadre acheteur DPH  
de nationalité française - née le

Assistée de Maître Serge DAURIAC - Avocat au barreau d'AGEN

LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE  
CONTRE LES DISCRIMINATIONS  
ET POUR L'EGALITE (HALDE)

DEMANDEUR

SOCIETE Y

MINUTE N° 2011/

JUGEMENT DU  
03 octobre 2011

Qualification : contradictoire

Représentée par Maître Pierre LEMAIRE - Avocat au barreau de  
POITIERS - assisté de Monsieur E - directeur général

premier ressort

DEFENDEUR

EN PRESENCE DE :

Notification le : 6.10.2011

LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (HALDE) -  
11, rue Saint-Georges  
75009 PARIS

Date de la réception

Représentée par Maître Annie ROLDÃO - avocat près la Cour d'Appel  
de BORDEAUX.

par le demandeur :

PARTIE INTERVENANTE

par le défendeur :

Composition du bureau de jugement lors des débats du 06 juin 2011 et  
du délibéré :

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

Monsieur Michel BILLET, Président Conseiller (S)  
Mademoiselle Béatrice PAILLER, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur François LEONARD, Assesseur Conseiller (E)  
Mademoiselle Isabelle GEAY, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame Françoise MOUMANEIX, adjoint  
administratif principal faisant fonction de Greffier, assermentée.

le :

à :



## PROCÉDURE

Par demande en date du 12 août 2010, reçue au greffe le 16 août 2010, Mademoiselle X a saisi le Conseil de Prud'hommes d'Angoulême, section de l'Encadrement, d'une demande tendant à obtenir de la SOCIETE Y

- dommages et intérêts pour licenciement irrégulier.	3 335,42 €
- dommages et intérêts pour licenciement abusif .....	40 000,00 €
- indemnité de licenciement .....	2 437,92 €
- indemnité due au titre de la mise à pied conservatoire (15 jours) .....	2 308,78 €
- indemnité au titre des congés sur mise à pied .....	230,88 €
- indemnité de préavis - 3 mois .....	10 006,26 €
- congés payés sur préavis .....	1 000,00 €
- indemnité au titre du DIF (63 heures) .....	1 605,36 €
- dommages et intérêts au titre de l'article 1382 du code civil .....	20 000,00 €
- rappel de salaire .....	7 868,00 €
- indemnité de congés payés sur rappel de salaire .....	786,80 €
- rectification sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter du 8 <sup>ème</sup> jours qui suivra la notification de la décision à intervenir, des certificat de travail, attestation Pôle Emploi et bulletins de salaire	
- prise en charge à titre de dommages et intérêts des contributions sociales (et notamment cotisations de CSG, CRDS et RSA) sur les sommes demandées	
- article 700 du CPC .....	2 500,00 €

Conformément aux dispositions des articles R 1452-3 et R 1452-4 du code du travail, le greffe a, par lettre recommandée avec avis de réception et lettre simple en date du 17 août 2010, convoqué les parties pour le bureau de conciliation du 14 septembre 2010, auquel aucune conciliation n'est intervenue.

L'affaire a été renvoyée à l'audience du bureau de jugement du 14 février 2011, pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17, R 1454-18 et 19 du code du travail, avec délai de communication de pièces.

A l'audience du 14 février 2011, l'affaire a été renvoyée à l'audience du 28 mars 2011.

Par courrier en date du 09 mars 2011, la HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (HALDE) conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, sollicite son intervention à l'audience.

A l'audience du 28 mars 2011, l'affaire a été renvoyée à l'audience du 06 juin 2011 à laquelle les parties ont comparu comme il est dit ci-dessus.

A cette audience, Maître Serge DAURIAC, avocat et conseil de Mademoiselle X a demandé au Conseil de faire droit à l'intégralité des demandes de sa cliente.

Maître Pierre LEMAIRE, avocat et conseil de la SOCIETE Y a conclu au rejet des demandes de Mademoiselle X et à sa condamnation d'une somme de 5 000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du CPC.



Maître Annie ROLDÃO, avocat et mandataire de la HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (HALDE), partie intervenante, a demandé au Conseil d'accueillir la HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (HALDE) en ses observations, conformément à l'article 13 de la loi 2004-1486 du 30 décembre 2004, de constater que Mademoiselle X a fait l'objet d'agissements constitutifs de harcèlement moral en lien avec son état de santé et d'un licenciement discriminatoire pour avoir dénoncé de tels agissements.

L'affaire a été mise en délibéré et le prononcé de la décision fixé à la date du 05 Septembre 2011 et repoussé à l'audience du 03 octobre 2011.

La décision a été prononcée par Madame PAILLER Béatrice (S), suppléant le Président légalement empêché, assistée de Madame Véronique GANNE, Greffier.

### FAITS, MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

Mademoiselle X a été embauchée par la SOCIETE Y par contrat à durée indéterminée en date du 11 juillet 2005, en qualité d'Acheteur DPH (Droguerie, Parfumerie, Hygiène), niveau 7, position cadre de la Convention Collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

La SOCIETE Y est une centrale d'achats et de gestion logistique d'entrepôts rattachée au Groupe Z et à ses 34 supermarchés de la Région A

Mademoiselle X percevait un salaire de base de 3.335,42 Euros bruts (salaire de base des trois derniers mois + primes au prorata).

Il semble que les relations de travail entre Mademoiselle X et son employeur (la Y) se soient bien déroulées jusqu'à ce que Mademoiselle X tombe malade.

Mademoiselle X a en effet fait l'objet d'un arrêt de travail le 10 septembre 2007, qui a été suivi d'une hospitalisation le 12 septembre 2007 pour une infection de l'oreille interne. Cet arrêt de travail s'est prolongé jusqu'au 30 mars 2008.

Pendant toute la durée de son arrêt maladie, Monsieur B responsable du service commercial, occupe ses fonctions et s'assure de la gestion du service.

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2008, Mademoiselle X reprend son travail en mi-temps thérapeutique suivant l'avis du médecin du travail en date du 28 mars 2008.

Aucun avenant au contrat de travail de Mademoiselle X n'a été signé.

Mademoiselle X a fait le choix de travailler par demi-journée le matin.

De nombreuses difficultés sont apparues à compter de la date de reprise de travail de Mademoiselle X entre cette dernière et son employeur ; en termes d'organisation, de missions et de relations de travail.



Le 17 octobre 2008, Mademoiselle X est reçue en entretien par sa hiérarchie, qui l'informe de son changement de fonction au poste d'approvisionneuse dans un autre service (gestion de commandes au service surgelés) assorti d'une modification de ses horaires de travail.

Le 23 octobre 2008, Mademoiselle X refuse les modifications proposées, le poste de niveau inférieur (niveau assistant bac +2) et demande à réintégrer son poste d'acheteuse (de niveau Bac +5).

Le 28 octobre 2008, la Société Y a prétendu ne pas comprendre le refus de Mademoiselle X d'accepter l'offre que la société lui proposait.

La Société Y a maintenu sa décision en expliquant à Mademoiselle X qu'il s'agissait d'une mesure de reclassement et que dès qu'elle retrouverait la capacité de travailler à temps complet, elle reprendrait un poste équivalent.

La Société Y a précisé également à Mademoiselle X qu'en cas de refus, elle serait dans l'obligation d'envisager la rupture de son contrat de travail.

C'est dans ce contexte que Mademoiselle X est à nouveau en arrêt maladie à compter du 2 novembre 2008 au 30 novembre 2008.

Le 3 novembre 2008, la Société Y a informé Mademoiselle X qu'elle serait convoquée par la Médecine du Travail.

Par lettre datée du 14 novembre 2008, reçue le 17 novembre 2008, la Société Y convoquait Mademoiselle X un entretien le 17 novembre 2008 à 13 H 45.

Compte tenu de la prolongation de l'arrêt de travail de Mademoiselle X, une nouvelle convocation fut émise pour le 24 novembre 2008 à 16 H. puis une dernière pour le 1<sup>er</sup> décembre 2008.

Lors de sa reprise du travail, le 5 décembre 2008, Mademoiselle X est déclarée «apte à la reprise du travail à temps complet sous réserves d'éviter le port de charges lourdes et encombrantes et à la marche prolongée».

Mademoiselle Mélanie X a constaté lors de sa reprise que son poste avait été attribué dès le jour de son arrêt de travail du 3 novembre 2008, à une collègue de travail : Mademoiselle D. Mademoiselle D sera officiellement confirmée «Responsable Achats D.P.H.» le 16 décembre 2008.

Le 21 janvier 2009, la Société Y écrit à Mademoiselle X pour la rappeler à l'ordre en termes de franchise, de fiabilité d'informations transmises et de rigueur dans les délais de retour de documents administratifs (sur des jours de rachat de RTT).

Le 26 janvier 2009, Madame X dénonce auprès de Monsieur E, Directeur de la Société Y, les conditions de sa reprise et le fait qu'elle ait été démise de ses fonctions d'acheteuse sans autre motif que sa maladie, en précisant que les seules tâches qui lui sont confiées sont du secrétariat et de la saisie.

Le 30 janvier 2009, La Société Y maintient par écrit ses dires : le changement de poste de Mademoiselle X une analyse de ses nouvelles tâches, la nouvelle organisation...



Réponse de Mademoiselle X en date du 10 février 2009 à la Société Y expliquant précisément comment ses tâches ont été vidées de toute substance et que ces mesures ont pour but de la faire démissionner.

Le 17 février 2009, Mademoiselle X demande à la Société Y des explications sur sa situation, suite à un entretien en date du 16 février 2009 ; au cours duquel il lui avait remis un formulaire vierge de rupture conventionnelle.

Le 20 février 2009, la Société Y convoque Mademoiselle X à un entretien préalable à un licenciement pour faute grave, cet entretien est fixé au 4 mars 2009 ; le courrier indique à Mademoiselle X qu'elle fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire.

Le 9 mars 2009, Mademoiselle X est licenciée pour faute grave en raison de son comportement et de ses écrits.

Le 11 mars 2009, Mademoiselle X a contesté son licenciement.

Le 1<sup>er</sup> juin 2010, Mademoiselle X a saisi la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE).

Mademoiselle X a saisi le Conseil des Prud'hommes d'Angoulême, en date du 17 août 2010.

L'affaire a été appelée devant le bureau de conciliation le 14 septembre 2010, et renvoyée devant le bureau de jugement.

A l'audience de jugement du 06 juin 2011, Mademoiselle X par la voix de son avocat Maître DAURIAC, a saisi le Conseil des Prud'hommes des demandes suivantes :

- Dommages et intérêts pour licenciement illicite et sans cause réelle et sérieuse : 40.000,00 Euros.
- Indemnité de licenciement : 2.437,92 Euros.
- Indemnité au titre de la mise à pied conservatoire (15 jours) : 2.308,78 Euros.
- Indemnité de congés payés sur mise à pied : 230,88 Euros.
- Indemnité de préavis 3 mois : 10.006,26 Euros.
- Indemnité de congés payés sur préavis : 1.000,00 Euros.
- Indemnité au titre du DIF (63 heures) : 667,95 Euros.
- Dommages et intérêts au titre de l'article 1382 du Code Civil : 20.000,00 Euros.
- Rappel de salaires : 7.868,00 Euros
- Indemnité de congés payés sur le rappel de salaires : 786,80 Euros.
- Rectification sous astreinte de 100 Euros par jour de retard à compter du huitième jour qui suivra la notification de la décision à intervenir, des certificats de travail, attestation Pôle Emploi et bulletins de salaire.
- Prise en charge à titre de dommages et intérêts des contributions sociales (et notamment des cotisations de CSG, CRDS et RSA) sur les sommes demandées.
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2.500,00 Euros.
- Entendre les observations de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité).

De son côté la SOCIÉTÉ Y par la voix de son avocat Maître LEMAIRE, a répondu que :

- Elle ne s'opposait pas à une audition éventuelle de la HALDE
- Elle indique que la Société Y a respecté les règles



imposées pour une procédure de licenciement, et que le licenciement pour faute grave était fondé

- Elle indique que Mademoiselle X n'a pas fait l'objet de harcèlement,
- Elle sollicite donc que Mademoiselle X soit déboutée de l'intégralité de ses demandes : que ce soit à titre principal que subsidiaire.
- Elle sollicite en outre que Mademoiselle X soit condamnée à verser, à la Société Y la somme de 5.000 Euros au titre de l'article 700 du CPC.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) présente et par la voix de son avocat Maître ROLDAO, a demandé au Conseil de Prud'hommes :

- D'accueillir la HALDE en ses observations,
- De constater que Mademoiselle X a fait l'objet d'agissements constitutifs de harcèlement moral discriminatoire en lien avec son état de santé et d'un licenciement discriminatoire pour avoir dénoncé de tels agissements.

### LES MOYENS

En remarque préliminaire, le Conseil de Prud'hommes d'ANGOULÊME, en l'absence d'opposition, a décidé d'entendre La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) en ses observations.

#### I. A TITRE PRINCIPAL, SUR LA NULLITE DE LA RUPTURE :

- Sur la décision de licencier Mademoiselle X avant l'entretien préalable :

##### A. Rappel du droit :

*«L'employeur ne peut décider du licenciement d'un salarié avant la mise en œuvre de la procédure légale de licenciement et avant que l'entretien n'ait eu lieu»*

La Cour de Cassation a récemment rappelé cette règle de droit, à propos d'une salariée en congé maternité dans un arrêt de la Chambre Sociale du 15 septembre 2010, N° 08-43299. Elle a jugé que le fait pour l'employeur d'avoir évoqué la possibilité d'un licenciement lors d'une réunion avec le DRH et qu'un remplaçant figurait dans l'organigramme de la société pendant son congé maternité, constituaient une mesure préparatoire à son licenciement et que, par conséquent, son licenciement était illicite.

##### B. Constatations faites dans le dossier :

Mademoiselle X a reçu un courrier en date du 20 février 2009, autrement dit avant la mise en œuvre de la procédure de licenciement, dans lequel son employeur indique : *« Vous obtenez ainsi ce que vous cherchez déjà depuis quelques temps : provoquer votre licenciement. »*

Dans le rapport de la HALDE, il est également fait mention d'un courrier électronique en date du 5 novembre 2008, de Monsieur B supérieur hiérarchique de Mademoiselle X : *« je ne veux laisser aucun espace à une collaboratrice qui me cite dans ses courriers ».*

A compter de sa reprise le 5 décembre 2008, un véritable processus de mise à l'écart se met en place : Mademoiselle X n'est plus en copie de certains mails, n'est plus conviée aux réunions, est



changée de bureau, n'est véritablement affectée à aucun service : elle disparaît de l'organigramme organisationnel de la Société

Y

Enfin, la Société Y n'apporte aucune démonstration convaincante du contraire de tous les dires et dénonciations notifiés par Mademoiselle X

C. Sur les conséquences d'un licenciement nul :

Un licenciement nul a pour conséquence la réintégration du salarié (Cour de Cassation Sociale du 30 avril 2003, N° 00-44811).

Lorsque la réintégration s'avère impossible ou lorsque le salarié ne le demande pas, le salarié victime d'un licenciement nul a droit, quel que soit son ancienneté et les conditions de la rupture de son contrat de travail, à un minimum de six mois de salaire au titre de licenciement illicite (Cour de Cassation Sociale du 17 octobre 2000, N° 98-44045).

## II. A TITRE SUBSIDIAIRE, SUR LE CARACTERE ABUSIF DU LICENCIEMENT - ABSENCE DE FAUTE :

### A - Rappel du droit

Conformément aux dispositions légales et à la jurisprudence, il appartient exclusivement à l'employeur de démontrer l'existence, l'étendue et la matérialité de la faute grave (Cour de Cassation Sociale du 7 mars 2006, n°577 FP, BC V n°94).

Il convient de rappeler que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise (Cour de Cassation Sociale du 27 septembre 2007, n° 06-43867 FPPBR).

Selon les dispositions de l'article L1152-2 du code du travail (déjà cité), un employeur ne peut pas sanctionner un salarié au prétexte que celui-ci a relaté des faits de harcèlement moral ou sexuel, que ce soit en qualité de victime ou de témoin.

Toute sanction notifiée en méconnaissance de ce principe est nulle (article L. 1153-3 du code du travail).

Cette protection s'applique même lorsque les faits ne sont pas établis (Cour de Cassation Sociale du 18 février 2003, n° 01-11734 D).

Le fait pour un salarié d'exprimer un ressentiment légitime au regard du véritable harcèlement dont il avait été victime durant les dernières semaines de ses fonctions de la part de ses supérieurs hiérarchiques n'a pas un caractère fautif (Cour de Cassation Sociale du 4 juillet 2007 n° 06-41071).

De même, un salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Cour de Cassation Sociale du 10 mars 2009 n°07-44092).

La mauvaise foi du salarié ne se caractérise que dans le cas de mensonge délibéré, comme l'a rappelé la Cour de Cassation (Cour de Cassation Sociale du 10 mars 2009, n° 07-44092, BC V n° 66 ; Cour de Cassation Sociale du 17 juin 2009, n° 07-44629 D).

### B - SUR L'ABSENCE DE FAUTE :



Mademoiselle X a été licenciée pour faute grave parce que son employeur a jugé que celle-ci n'avait pas le droit de "se plaindre" et de dénoncer des actes de harcèlement.

L'employeur a considéré que les revendications de Mademoiselle X concernant ses droits fondamentaux et contractuels constituaient une faute grave.

Mademoiselle X n'a pas abusé de son droit d'expression ; elle n'a pas manifesté publiquement ses difficultés et n'a pas délibérément adopté une attitude d'opposition (Cour de Cassation Sociale du 11 février 2009, n° 07-44127 FD)

Mademoiselle X n'a fait qu'écrire à son employeur, en des termes des plus corrects, pour l'informer de la situation.

Les mots ou écrits de Mademoiselle X n'ont été dirigés que vers son employeur la Société Y. Les propos qu'elle a tenu par courriers ou lors d'entretiens privés, l'ont été en dehors de toute présence de tiers ou de collaborateurs et n'ont pu porter préjudice à l'entreprise.

L'employeur, la Société Y, de son côté, ne démontre pas que Mademoiselle X a dénigré l'entreprise auprès de tiers et/ou d'autres salariés.

L'employeur l'a licenciée pour le seul motif qu'elle lui avait fait part de son ressentiment légitime et de ce qu'elle ressentait comme du harcèlement moral et de la discrimination, en toute bonne foi.

La faute grave évoquée ne peut être retenue en considération des propos de Mademoiselle X

Le licenciement de Mademoiselle X est donc en tout état de cause dénué de cause réelle et sérieuse.

### III. SUR LE HARCELEMENT MORAL ET LA DISCRIMINATION DE MADEMOISELLE X

#### A. Rappel du droit :

##### 1) Sur le Harcèlement Moral

Selon les 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 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."

Selon les dispositions de l'article L 1152-4 du Code du Travail :  
«L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral»

Selon la Cour de Cassation, le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés ces faits.

Il a aussi été jugé que le fait de ne pas prendre en compte les préconisations du médecin du travail pouvait être assimilé à du harcèlement moral (Cour de Cassation Sociale du 28 janvier 2010 – N° 08-42616).

De même, la volonté d'exclure le salarié du groupe ressort des décisions relevant des formes de harcèlement moral.



Cette attitude peut être active ou passive.

Ainsi, l'employeur qui tente de faire craquer le salarié en l'excluant de réunions et en le mettant à l'écart des autres salariés fait montre de harcèlement moral (Cour d'Appel de Nancy Chambre Sociale du 13 novembre 2000 – N° 99-2834 – Cour d'Appel de Versailles 11° Chambre Section Sociale du 19 octobre 1994 – N° 93-6735).

La charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié en vertu des dispositions de l'article L 1154-1 du Code du Travail (Cour de Cassation Sociale du 10 novembre 2009 – N° 08-41497

Les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent de plus se dérouler sur une brève période (Cour de Cassation Sociale du 26 mai 2010 – N° 08-43152

Selon les dispositions de l'article L 1152-2 du Code du Travail : *"Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés."*

Et selon l'article L 1152-3 du Code du Travail : *"Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul."*

## 2) Sur la discrimination :

L'article L 1132-1 du Code du Travail, précise que nul ne peut faire du fait de raisons de santé de mesures discriminatoires...

*«Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.»*

Selon l'article L 1132-3 du Code du Travail : *«Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné définis aux articles L 1132-1 et L 1132-2 ou pour les avoir relatés»*

Selon l'article L 1132-4 du Code du Travail : *«toutes dispositions ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul»*



### 3) Sur les observations de la HALDE :

La HALDE a été saisie par Mademoiselle X en date du 1<sup>er</sup> juin 2010.

La Société Y a répondu aux demandes de la HALDE par des courriers des 30 novembre 2010 et 27 janvier 2011 en contestant toute forme de discrimination et en précisant avoir toujours exécuté le contrat de travail de bonne foi.

Cependant la HALDE après enquête contradictoire et rapport étayé et motivé, a adopté une délibération N° 2011-53 en date du 28 février 2011 dans laquelle elle a constaté que Mademoiselle X a fait l'objet d'agissements constitutifs de harcèlement moral discriminatoire en lien avec son état de santé et d'un licenciement discriminatoire pour avoir dénoncé de tels agissements.

La Halde dans ses conclusions reprend en détail tout le déroulement des faits en 70 points et annexe 26 documents afin d'étayer ses dires.

La Société Y quand bien même ses contestations de harcèlement moral, n'a jamais fait de démonstration convaincante du contraire.

#### B. Rappel de détails :

Il est à relever que Mademoiselle X dès son retour de congés maladie a fait l'objet de remarques désobligeantes durant l'exercice de ses fonctions, qu'après des tentatives de rétrogradation infructueuses ce qui l'a conduit à un nouvel arrêt de travail, elle a été rétrogradée de fait dès le mois de novembre 2008.

Son poste a été attribué le 3 novembre 2008 à Mademoiselle D, le 16 décembre cette dernière a été confirmée comme acheteuse DPH poste qu'occupait Mademoiselle X. L'organigramme de la Société le montre clairement et Mademoiselle X est complètement disparue de l'organigramme !

Mademoiselle X a apporté un certain nombre de documents tendant à montrer qu'elle n'avait plus les accès informatiques à ses bases de travail. Elle était obligée de passer par ses collègues afin de pouvoir travailler.

Mademoiselle X n'a plus été destinataire de mails, ni de certaines invitations à des réunions importantes.

Mademoiselle X a été isolée de ses collègues, au titre qu'une a du lui passer un mail pour lui présenter ses vœux : copie du courriel de Madame F : *«Ce n'est pas facile d'aller te parler mais je sens que la situation dans laquelle tu es actuellement dans ton bureau n'est pas très saine. L'essentiel est que tu ailles mieux et j'espère sincèrement que tout s'arrangera pour toi en 2009. Je te souhaite de tout cœur une très bonne santé et du mieux dans ton boulot. C'est malheureux, mais dans cette Société, autant on peut être courtisé mais aussi très vite rejetée».*

Les détails semblent nombreux, par lesquels ont peu aisément comprendre une mise à l'écart et une incitation au découragement de Mademoiselle X ; tâches demandées pour rien, changement de bureau, manques de moyens de travail.

Mademoiselle X a déposé par deux fois des mains courantes à la gendarmerie de , les 3 décembre 2008 et 6 décembre 2008.

La Société Y faisant le constat de relations difficiles a proposé par la voix de Monsieur E à Mademoiselle X une rupture conventionnelle le 16 février 2009, sans proposer d'indemnités suffisantes.

Le 17 février 2009, Mademoiselle X répondait par écrit à son employeur en argumentant sur la situation dégradée.

Le 20 février 2009, La Société Y convoquait la salariée



pour un entretien préalable et indiquant qu'elle allait obtenir son licenciement !

La Société  $\gamma$  n'allègue qu'une stratégie de provocation incessante.

L'employeur : la Société  $\gamma$  n'apporte pas dans ses documents de justificatifs tendant à prouver le contraire, indiquant simplement qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

Il dénonce les contestations de Mademoiselle  $\times$  qui a répondu à chaque fois aux mails ou courriers. Il ne comprend pas qu'un cadre puisse dénoncer de tels faits.

#### IV. SUR LES AUTRES CONSEQUENCES ET DEMANDES :

##### 1) Sur l'indemnité de licenciement :

Si un licenciement pour faute grave est nul, l'indemnité de licenciement est due.

Il convient de retenir comme base à tous calculs le salaire moyen de 3.335,42 Euros Bruts.

L'indemnité de licenciement serait calculée au plus juste, soit :  
3.335,42  $\times$  1/5 ème  $\times$  3 ans, 7 mois et 26 jours soit 2.437,92 Euros.

##### 2) Sur la mise à pied :

Mademoiselle  $\times$  a été mise à pied à titre conservatoire à compter du 23 février 2009, jusqu'à la notification de la lettre de licenciement, le 9 mars 2009, soit, pendant 15 jours.

Le licenciement pour faute grave jugé illicite donne droit à la salariée de percevoir une indemnité de rappel de salaires en due conséquence.

Le calcul serait de 15 jours soit  $\frac{1}{2}$  mois de salaires :  
Salaire de base : 3.335,42 Euros / 2 = 1.667,71 Euros .

Mademoiselle  $\times$  est en droit de réclamer les indemnités de congés payés y afférents soit 1/10, soit 166,77 Euros .

##### 3) Sur le préavis :

Si le licenciement pour faute grave de Mademoiselle  $\times$  est nul, cette dernière est en droit de demander la condamnation de l'employeur au paiement de l'indemnité de préavis de trois mois (Position cadre de la Convention Collective), soit au paiement de la somme de 10.006,26 Euros, ainsi que de la somme de 1.000 Euros au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis.

##### 4) Sur le DIF :

La loi 2004-391 du 4-05-2004 reconnaît aux salariés un Droit Individuel à la Formation.

Ce droit est d'une durée de 20 heures par an.

Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

Mademoiselle  $\times$  a été privée de la possibilité d'utiliser son droit au Droit individuel à la formation.

Le DIF est «portable» :

Suivant les fiches pratiques sociales du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé : "Les modalités de mise en œuvre du dispositif



*de portabilité du DIF posent problème en cas de licenciement pour faute grave : cette dernière entraînant la privation du préavis, le salarié se trouverait donc dans l'impossibilité de faire connaître sa demande dans les conditions normales (demande faite pendant la durée du préavis), alors même qu'il peut bénéficier du DIF. Pour éviter cette situation préjudiciable au salarié, une réponse ministérielle (JOAN du 1er février 2011) préconise de « faire droit à la demande du salarié dès lors qu'elle est effectuée pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable s'il n'avait pas été licencié pour faute grave ». Une deuxième notion est la durée de 2 ans où le DIF peut être utilisé chez un nouvel employeur... »*

Dans le cas de Mademoiselle X les deux délais sont dépassés. Elle a donc droit à une compensation financière égale au montant de ce droit conformément à la jurisprudence sociale en la matière (Cour d'Appel de Paris, 23 janvier 2008, n°06-11430 ; Cour d'Appel d'Agen 30 mars 2010, n°08-61603).

Mademoiselle X est ainsi en droit de bénéficier d'un droit individuel à la formation égal à 73 heures.  
73 h x la somme forfaitaire de 9,15 Euros (actuellement en vigueur)  
Soit 667,95 Euros

5) Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif :

Mademoiselle X indique :

Qu'après plus de trois ans dans l'entreprise, elle a été licenciée pour faute grave parce qu'elle dénonçait des faits de harcèlement moral dont elle était victime.

Qu'elle a été mise à pied à titre conservatoire de manière brutale et vexatoire ; elle n'a perçu aucune indemnité.

Qu'elle a subi un grave préjudice moral et financier ; et qu'elle a eu beaucoup de mal à se remettre du harcèlement dont elle a fait l'objet et qu'elle est partie de l'entreprise considérablement affaiblie psychologiquement.

Mademoiselle X demande une somme de 40.000 Euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement illicite.

6) Sur les dommages et intérêts au titre de l'Article 1382 du Code Civil :

Indépendamment des dommages et intérêts dus pour licenciement abusif, Mademoiselle X demande la somme de 20.000 Euros à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article 1382 du Code Civil.

Mademoiselle X indique que son licenciement est intervenu en effet de manière brusque et vexatoire, et qu'en vertu d'une jurisprudence constante, elle est donc fondée à demander des dommages et intérêts à ce titre (Cour de Cassation Sociale du 16 mars 2010 n° 08-44094).

7) Sur la demande de rappel de salaires :

Mademoiselle X indique qu'elle a pu reprendre le travail le 31 mars 2008, après son arrêt maladie, selon les préconisations du médecin du travail, à temps partiel thérapeutique.  
Ce temps partiel n'a cependant jamais été défini.  
Aucun avenant de son contrat de travail n'a été signé.

Mademoiselle X indique :



Qu'elle avait en réalité la même charge de travail qu'un temps complet

Que pendant cette période cependant, si elle n'était pas présente du matin au soir dans l'entreprise, elle travaillait autant, puisqu'elle arrivait très tôt le matin, souvent vers 7 heures, et partait régulièrement vers 14 heures 30.

Qu'elle était également contrainte d'emporter du travail à son domicile afin de répondre au mieux aux directives qui lui étaient données et aux missions qui lui étaient confiées et devait effectuer le travail depuis chez elle.

Qu'elle est fondée à demander la somme de 7.868 Euros au titre du rappel de salaire et la somme de 786,80 Euros au titre de l'indemnité de congé payés sur rappel de salaire.

8) Sur la demande de condamnation sous astreinte de la Société  
Y

Mademoiselle X demande la condamnation de l'employeur sous astreinte de 100 Euros par jour de retard à compter du huitième jour qui suivra la notification de la décision à intervenir, à lui délivrer le certificat de travail, l'attestation POLE EMPLOI et les bulletins de salaire rectifiés

9) Sur la demande de prise en charge des contributions sociales :

A titre de dommages et intérêts, Mademoiselle X demande au Conseil de Prud'hommes que toutes les sommes qui seront versées soient non soumises aux charges sociales et qu'elles lui soient servies nettes.

Mademoiselle X demande que son employeur la Société Y soit condamné au paiement des contributions sociales sur ces sommes et plus particulièrement aux cotisations de CSG, CRDS et RSA.

10) Sur la demande de Mademoiselle X au titre de l'Article 700 du Code de Procédure Civile :

Mademoiselle X mise dans l'obligation de plaider demande la condamnation de la société Y au paiement de la somme de 2.500 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

11) Sur la demande reconventionnelle de la Société Y au titre de l'Article 700 du Code de Procédure Civile :

La Société Y demandant que Mademoiselle X soit déboutée de l'ensemble de ses demandes ; demande sa condamnation à verser à la Société Y la somme de 5.000 Euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

### LES MOTIFS :

#### A TITRE PRINCIPAL - Sur la Nullité du licenciement :

Attendu que la décision de licenciement de Mademoiselle X paraît antérieure à la procédure de licenciement elle-même,

Attendu que Mademoiselle X a disparu bien



antérieurement à son licenciement de l'organigramme de la Société  
Y

Attendu que la Société Y n'apporte pas de démonstration convaincante du contraire.

Le Conseil des Prud'hommes dit et juge que le licenciement de Mademoiselle X est nul.

**A TITRE SUBSIDIAIRE - Sur l'absence de faute grave :**

Au vu des propos tenus par Mademoiselle X que ce soit par courriers ou lors d'entretiens privés et en dehors de toute présence de tiers ou de collaborateurs de la Société Y l'employeur ne démontre pas que Mademoiselle X a dénigré l'entreprise auprès de tiers et/ou d'autres salariés et que ses propos aient pu porter préjudice à l'entreprise.

Attendu que la faute grave ne peut être retenue qu'en considération des propos de Mademoiselle X

Le Conseil des Prud'hommes dit et juge que le licenciement de Mademoiselle X ne repose sur aucune faute grave, ni sur aucune cause réelle et sérieuse, et qu'il est abusif.

**Sur les observations de la HALDE :**

Attendu l'ensemble des observations présentées par La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE).

Attendu les pièces versées au dossier par la HALDE.

Le Conseil des Prud'hommes accueille La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) en ses observations.

**Sur le Harcèlement moral :**

Attendu l'ensemble des faits dénoncés par Mademoiselle X (lors d'entretiens ou de courriers).

Attendu que la Société Y n'apporte pas de preuves probantes qu'elle n'a pas «commis» les faits dénoncés par son employée cadre.

Attendu les constatations et observations de la HALDE, dénonçant que Mademoiselle X a fait l'objet d'agissements constitutifs d'harcèlement moral et discriminatoire.

Attendu qu'aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de la part de son employeur, visant à une dégradation de ses conditions de travail ou susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

Le Conseil des Prud'hommes dit et juge que Mademoiselle X a fait l'objet d'agissements constitutifs de harcèlement moral discriminatoire en lien avec son état de santé et d'un licenciement discriminatoire pour avoir dénoncé de tels agissements.

**Sur les demandes principales et subsidiaires :**

**Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif :**

Attendu que le licenciement pour faute grave de Mademoiselle X est nul.



Attendu que le licenciement de Mademoiselle X est sans cause réelle et sérieuse, donc abusif.

Le Conseil des Prud'hommes dit que la demande de Mademoiselle X est légitime, et condamne la Société Y au paiement de la somme de 20.000,00 Euros nets à titre de dommage et intérêts pour licenciement abusif.

Sur l'indemnité de licenciement :

Attendu que le licenciement pour faute grave de Mademoiselle X est nul.

Attendu que le licenciement de Mademoiselle X est sans cause réelle et sérieuse, donc abusif.

Le Conseil des Prud'hommes dit que la demande de Mademoiselle X est légitime, et condamne la Société Y au paiement de la somme de 2.437,92 Euros nets au titre de l'indemnité de licenciement.

Sur la mise à pied :

Attendu que le licenciement pour faute grave de Mademoiselle X est nul.

Attendu que le licenciement de Mademoiselle X est sans cause réelle et sérieuse, donc abusif.

Le Conseil des Prud'hommes dit que la demande de Mademoiselle X est légitime, et condamne la Société Y au paiement de la somme de 1.667,71 Euros bruts au titre de la mise à pied.

Sur les congés payés sur la mise à pied :

Attendu que le licenciement pour faute grave de Mademoiselle X est nul.

Attendu que le licenciement de Mademoiselle X est sans cause réelle et sérieuse, donc abusif.

Le Conseil des Prud'hommes dit que la demande de Mademoiselle X est légitime, et condamne la Société Y au paiement de la somme de 166,77 Euros bruts au titre des congés payés sur la mise à pied.

Sur le préavis :

Attendu que le licenciement pour faute grave de Mademoiselle X est nul.

Attendu que le licenciement de Mademoiselle X est sans cause réelle et sérieuse, donc abusif.

Le Conseil des Prud'hommes dit que la demande de Mademoiselle X est légitime, et condamne la Société Y au paiement de la somme de 10.006,26 Euros bruts au titre du préavis.

Sur les congés payés sur le préavis :

Attendu que le licenciement pour faute grave de Mademoiselle X est nul.



Attendu que le licenciement de Mademoiselle X est sans cause réelle et sérieuse, donc abusif.

Le Conseil des Prud'hommes dit que la demande de Mademoiselle X est légitime, et condamne la Société Y au paiement de la somme de 1.000,00 Euros bruts à Mademoiselle X au titre des congés payés sur le préavis.

Sur le DIF :

Attendu que le licenciement pour faute grave de Mademoiselle X est nul.

Attendu que le licenciement de Mademoiselle X est sans cause réelle et sérieuse, donc abusif.

Attendu que le DIF n'a pas été décompté et proposé par la Société Y à Mademoiselle X

Attendu que si le DIF est «portable», tous les délais sont dépassés.

Le Conseil des Prud'hommes d'ANGOULEME dit que la demande de Mademoiselle X est légitime, et condamne la Société Y au paiement de la somme de 667,95 Euros bruts à Mademoiselle X au titre du DIF.

Sur les dommages et intérêts au titre de l'Article 1382 du Code Civil :

Attendu que des faits de harcèlement moral ont été reconnus,

Attendu que le licenciement de Mademoiselle X par la Société Y est intervenu de manière brusque et vexatoire,

Attendu que Mademoiselle X indépendamment de dommages et intérêts pour licenciement abusif est en droit de demander une somme à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article 1382 du Code Civil,

Attendu de la jurisprudence constante (Cour de Cassation Sociale du 16 mars 2010 N° 08-44094).

Le Conseil des Prud'hommes condamne la Société Y à payer à Mademoiselle X la somme de 12.500,00 Euros nets à titre de dommages et intérêts au titre de l'article 1382 du Code Civil.

Sur la demande de rappel de salaires et congés payés y afférents :

Attendu que Mademoiselle X, lors de sa reprise de travail en mi temps thérapeutique, n'avait nulle obligation d'effectuer un travail à plein temps.

Attendu que les heures supplémentaires effectuées pendant le mi temps thérapeutique ne sont pas justifiées.

Le Conseil des Prud'hommes déboute Mademoiselle X de sa demande en règlement d'un rappel de salaires de 7.868,00 Euros et des 786,80 Euros de congés payés y afférents

Sur la demande de condamnation sous astreinte de la Société

Y

Attendu que le licenciement pour faute grave de Mademoiselle X est nul.



Attendu que le licenciement de Mademoiselle X est sans cause réelle et sérieuse, donc abusif.

Le Conseil des Prud'hommes dit que la demande de Mademoiselle X est légitime, et condamne la Société Y à 100 Euros d'astreinte par jour de retard à compter du 10ème jour ouvré qui suivra la notification qui suivra la notification du présent jugement

Sur la demande de prise en charge des contributions sociales :

Attendu qu'il n'apparaît légitime d'accorder des dommages et intérêts supplémentaires visant à ce que la Société Y prenne en charge les contributions sociales et notamment la CSG, CRDS et RSA

Le Conseil des Prud'hommes déboute Mademoiselle X de sa demande de dommages et intérêts complémentaires concernant la prise en charge par la Société Y des contributions sociales, notamment la CSG, la CRDS et la RSA.

Sur la demande de Mademoiselle X et sur la demande reconventionnelle de la Société Y au titre de l'Article 700 du Code de Procédure Civile :

Attendu que le licenciement pour faute grave de Mademoiselle X est nul.

Attendu que le licenciement de Mademoiselle X est sans cause réelle et sérieuse, donc abusif

L'article 700 du Code de procédure civile énonce que le juge condamne la partie tenue aux dépens, ou à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens, en tenant compte de l'équité et de la situation économique du condamné. Il peut, même d'office, pour des raisons des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à une telle condamnation.

Le Conseil des Prud'hommes condamne la Société Y à la somme de 1.500 Euros au titre de l'article 700 du C.P.C.

Le Conseil des Prud'hommes déboute la Société Y en sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du C.P.C.

Sur les dépens :

Il résulte des termes de l'article 696 du Code de procédure civile que la partie succombant est condamnée aux dépens.

En l'espèce, La Société Y succombe en quasiment toutes ses prétentions ; elle sera donc condamnée aux entiers dépens de l'instance.

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil de Prud'hommes d'Angoulême, section de l'encadrement, statuant publiquement contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi, en premier ressort

**Dit et juge que le licenciement de Mademoiselle X est nul.**



**Dit et juge que** le licenciement de Mademoiselle X ne repose sur aucune faute grave, ni sur aucune cause réelle et sérieuse, et qu'il est abusif.

**Condamne la Société** Y à payer à Mademoiselle X la somme de 20.000,00 Euros nets (vingt mille euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et sans cause réelle et sérieuse.

**Condamne la Société** Y à payer à Mademoiselle X les sommes de :

- 1.667,71 Euros bruts au titre de la mise à pied de 15 jours soit ½ mois de salaires,  
(Mille six cent soixante sept euros soixante et onze)

- 166,77 Euros bruts au titre des congés payés y afférent.  
(Cent soixante six euros soixante dix sept)

**Condamne la Société** Y à payer à Mademoiselle X les sommes :

- 10.006,26 Euros bruts au titre du préavis soit 3 mois de salaires,  
(Dix mille six euros vingt six)

- 1.000,00 Euros bruts au titre des congés payés y afférent.  
(Mille euros)

**Condamne la Société** Y à payer à Mademoiselle X la somme de 2.437,92 Euros nets au titre de l'indemnité de licenciement.  
( Deux mille quatre cent trente sept euros quatre vingt douze euros)

**Dit et juge qu'**en matière de DIF : si celui-ci est «portable», constate que la période est dépassée.

**Condamne la Société** Y à payer à Mademoiselle X la somme de 667,95 Euros nets au titre du DIF perdu.  
(Six cent soixante sept euros quatre vingt quinze)

**Dit et juge que** les heures supplémentaires effectuées pendant le mi temps thérapeutique ne sont pas justifiées et qu'il n'y avait nulle obligation pour Mademoiselle X d'effectuer un travail à plein temps.

Déboute Mademoiselle X de sa demande en règlement d'un rappel de salaires de 7.868,00 Euros et des 786,80 Euros de congés payés y afférents.

**Accueille** La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) en ses observations.

**Dit et juge que** Mademoiselle X a fait l'objet d'agissements constitutifs de harcèlement moral discriminatoire en lien avec son état de santé et d'un licenciement discriminatoire pour avoir dénoncé de tels agissements.

**Condamne la Société** Y à payer à Mademoiselle X la somme de 12.500,00 Euros nets à titre de dommages et intérêts au titre de l'article 1382 du Code Civil.  
(Douze mille cinq cents euros)

**Condamne la Société** Y à faire parvenir à Mademoiselle X sous pli recommandé dans les 10 jours ouvrés qui suivront la notification du présent jugement :



- le ou les bulletins de salaires faisant apparaître les salaires, congés payés et indemnités,  
- l'attestation Pôle Emploi et le certificat de travail rectifiés.  
**Condamne** la Société Y à 100 Euros d'astreinte par jour de retard à compter du 10ème jour ouvré qui suivra la notification d présent jugement.

**Déboute** Mademoiselle X de sa demande de dommage et intérêts complémentaires concernant la prise en charge par la Société Y des contributions sociales, notamment la CSG, le CRDS et la RSA.

**Condamne** la Société Y à payer à Mademoiselle la somme de 1.500,00 Euros nets au titre de l'article 700 du C.P.C.  
(Mille cinq cents euros)

**Déboute** la Société Y en sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du C.P.C.

**Ordonne** l'exécution provisoire de droit sur les salaires et congés payés.

**Condamne** la Société Y aux entiers dépens de l'instance.

Ainsi fait et publiquement prononcé ce jour, trois octobre deux mille onze.

Le Greffier



Le Président

A long, stylized handwritten signature.

COPIE CERTIFIEE CONFORME

La Greffier en chef

