

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE TOURS

2, rue Albert Dennerly
BP 2605
37026 TOURS CEDEX 1

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

EXTRAIT des MINUTES du SECRETARIAT
du Conseil des Prud'hommes de Tours

Décision rendue le 01 Juillet 2015

Réf : CC/RR

Madame

RG N° F 13/00966

Assistée de Me Agathe LEOBET (Avocat au barreau de
TOURS) substituant la SELARL 2BMP
(BARON-BELLANGER-PALHETA- MARSAULT-PILLET)

SECTION : Encadrement

AFFAIRE :

DEMANDERESSE

Mme
contre
S A

SA

Association AVFT
(ASSOCIATION
EUROPEENNE CONTRE LES
VIOLENCES FAITES AU
FEMMES AU TRAVAIL)

Représentée par Me GARCIA, membre de la SELARL
CAPSTAN AVOCATS (Avocats au Barreau de Saint-Etienne)
Monsieur (Directeur des ressources humaines)

DEFENDERESSE

Association AVFT (ASSOCIATION EUROPEENNE
CONTRE LES VIOLENCES FAITES AU FEMMES AU
TRAVAIL)

MINUTE N° 549/15

51 Boulevard Auguste Blanqui - 75013 PARIS

JUGEMENT DU
01 Juillet 2015

Représentée par Madame Gisèle AMOUSSOU (juriste),
munie d'un pouvoir.

Qualification :
Contradictoire
et en premier ressort

PARTIE INTERVENANTE

Notification le : - 3 JUL. 2015

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du
délibéré :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée
le :
à :

Monsieur BONNIN, Président Conseiller (E)
Monsieur MARTINET, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur BLANCHARD, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur GUINET, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Carole CASLOT,
Greffier

I - PROCEDURE :

- Date de la réception de la demande : 05 Août 2013
- Date de l'envoi de la convocation à la partie demanderesse, par lettre simple, devant le bureau de conciliation : 06 Août 2013
- Date de l'envoi de la convocation à la partie défenderesse, par lettre recommandée avec accusé de réception et lettre simple, devant le bureau de conciliation : 06 Août 2013
- Date du procès-verbal d'audience de conciliation : 24 Septembre 2013
- Date de la convocation des parties, verbale, par émargement au procès-verbal d'audience du bureau de conciliation et remise d'une convocation devant le bureau de jugement : 24 Septembre 2013
- Date de la convocation de la partie défenderesse, verbale, par lettre recommandée avec accusé de réception et lettre simple, devant le bureau de jugement : 24 Septembre 2013
- Débats à l'audience publique du 22 Avril 2015
- Prononcé du jugement fixé à la date du 01 Juillet 2015 par Monsieur Bernard BONNIN, Président (E)
en présence de Madame Carole CASLOT, Greffier.

-----oooOooo-----

Après renvois, l'affaire a été appelée et retenue à l'audience publique du 22 Avril 2015.

Madame , assistée par Maître LEOBET, a plaidé et déposé des conclusions tendant à condamner la SA à lui payer les sommes suivantes :

Chefs de la demande

- A TITRE PRINCIPAL,
- Résiliation judiciaire du contrat de travail
- A TITRE SUBSIDIAIRE,
- Prononcer la nullité du licenciement de Madame
- A TITRE INFINIMENT SUBSIDIAIRE,
- Déclarer le licenciement pour inaptitude de Madame dénué de cause réelle et sérieuse
- Indemnités de congés payés (mémoire)
- Indemnité de préavis 8 674,88 Euros
- Indemnités de congés payés sur préavis 867,49 Euros
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 108 436,00 Euros
- Dommages-intérêts pour harcèlement moral et sexuel 10 000,00 Euros

- Article 700 du Code de procédure civile 1 500,00 Euros
- Remise du certificat de travail
- Remise de bulletin de salaire conforme au jugement à intervenir
- Remise de l'attestation Pôle emploi conforme au jugement à intervenir
- sous astreinte de 50,00 euros par jour de retard et par document
- Se réserver la faculté de liquider l'astreinte
- Exécution provisoire de la décision à intervenir.

-----oooOooo-----

La SA _____, représentée par Maître GARCIA, a, de son côté, conclu au débouté pur et simple des demandes présentées par Madame _____ et à titre reconventionnel, à la condamnation de cette dernière à lui verser la somme de 1.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

L'ASSOCIATION AVFT, représentée par Madame Gisèle AMOUSSOU, demande au Conseil de Prud'hommes de déclarer son intervention recevable et bien fondée et de condamner la SA _____ à lui verser la somme de 2.500 € au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ainsi que celle de 1.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

-----oooOooo-----

A l'issue des débats, le Conseil a annoncé que le jugement serait prononcé par mise à disposition au greffe le 01 Juillet 2015 à partir de 14 h 00.

La date du prononcé du jugement a été rappelée aux parties par émargement au dossier, conformément aux dispositions de l'article R.1454-25 du Code du travail.

L'affaire a été mise en délibéré et, ce jour a été rendu le jugement dont la teneur suit :

II - ELEMENTS CONSTANTS :

Madame _____ a été engagée en contrat à durée déterminée, le 6 juin 1989 en qualité de rédacteur remplaçant.

Par la suite, elle a effectué d'autres remplacements.

Elle est engagée de manière définitive en contrat à durée indéterminée par _____ en qualité de journaliste professionnel à compter du 1er juillet 1990.

Madame est affectée au bureau de dans le Loir-et-Cher aux fonctions de rédactrice 1er échelon. A l'issue de la période d'essai, elle est affectée successivement dans différents bureaux de à , et .

Madame sollicite, après la naissance de son enfant, le bénéfice d'un congé parental d'éducation à temps partiel qui débute le 1er mars 2008 et se termine le 5 novembre 2010. En raison de la situation médicale de son enfant et en accord avec la société, elle continue son activité à temps partiel jusqu'au 5 novembre 2011.

Madame considère que ses conditions de travail se dégradent à partir de l'année 2012.

En effet, des propos à connotation sexuelle et sexiste sont proférés dans le cadre de l'agence de dont Madame est le témoin.

Au-delà des propos, des photos de femmes à forte poitrine sont installées en fond d'écran d'ordinateurs et des vidéos circulent par courriels.

Le 22 novembre 2012, Madame est témoin de propos vulgaires et insultants à l'encontre d'une de ses collègues qu'elle dénonce auprès du directeur départemental.

Et, le 25 novembre 2012, avec l'accord de la Direction, Madame appose dans la rédaction locale des affiches de la Campagne Gouvernementale de Sensibilisation au Harcèlement Sexuel en entreprise, ainsi qu'un tableau récapitulatif des peines encourues dans le cadre de la loi votée en août 2012.

Le 27 novembre, les affiches sont arrachées.

Madame fait parvenir un courriel au bureau syndical du et la question du harcèlement sexuel est abordée, le 29 novembre 2012, lors de la réunion mensuelle entre la Direction et les délégués du personnel journaliste.

Madame affirme avoir remis, le 14 avril 2012, en mains propres au directeur de la rédaction, au DRH, aux représentants du personnel, au directeur départemental de l'Indre, un document faisant état de la dégradation de ses conditions de travail.

Le 17 janvier 2013, à l'occasion de la galette des rois réunissant l'ensemble de l'agence, deux personnes se moquent de la note sur le harcèlement sexuel instaurée au sein des locaux de

Madame est en arrêt maladie à compter du 18 janvier 2013.

En mars 2013, Madame _____ est convoquée au contrôle médical de la Sécurité Sociale. A cette occasion, elle évoque ses conditions de travail, sa situation de souffrance consécutive aux faits de harcèlement sexuel.

Madame _____ saisit le 5 août 2013 le Conseil de Prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire eu égard aux agissements de harcèlement moral et sexuel.

Au terme de deux visites médicales près des services de santé au travail, les 16 et 30 juin 2014, Madame _____ est déclarée « inapte définitive au poste de journaliste - secrétaire de rédaction à _____ ».

A l'issue de la procédure, elle est licenciée pour inaptitude par courrier recommandé daté du 25 juillet 2014.

III - MOYENS ET ARGUMENTS :

3.1 - Sur le harcèlement moral et sexuel subi par Madame _____

Pour Madame _____, à partir de l'été 2012, elle va se trouver confrontée à une dégradation de ses conditions de travail en raison des comportements et propos sexistes de la part de ses collègues au sein de l'agence de _____.

Ils « jouent » à s'insulter quotidiennement usant de mots sexuels et orduriers, bruitant des rapports sexuels et se lançant des objets à la figure.

Ils affichent en fond d'écran de leurs ordinateurs des photos de femmes à forte poitrine et, sur un mur près du secrétariat de la rédaction, des photos mettant en scène des journalistes de la rédaction dans des positions suggestives.

Madame _____ est témoin de conversations d'ordre privé qui ont lieu devant tout le monde en de termes particulièrement vulgaires et offensants à l'égard des femmes.

Le 6 octobre 2012, Madame _____, après avoir prévenu sa Direction, enlève du mur toutes les photos à caractère obscène, sans réussir à faire cesser les réflexions et propos sexistes à l'égard des journalistes de _____.

Le 22 novembre 2012, elle est témoin de propos sexistes et outrageants à l'égard d'une collègue. Elle en informe la Direction qui s'engage à intervenir le 26 novembre 2012 en conférence de rédaction. L'auteur de ces propos lui reproche de manquer d'humour.

Elle appose dans la rédaction et en salle de repos les affiches de la Campagne Gouvernementale de Sensibilisation au Harcèlement Sexuel en Entreprise.

Elle envoie un courriel d'alerte au bureau syndical du pour relater les faits qui se sont produits dernièrement.

Si la question du harcèlement sexuel est abordée le 26 novembre 2012 lors de la conférence de rédaction, l'invitant à lire les affiches collées et d'en tirer toutes les conséquences logiques, les affiches sont arrachées dès le lendemain.

Monsieur demande alors à Monsieur d'ôter du mur les « restes » des affiches en cause.

Le 29 novembre 2012, le sujet du harcèlement sexuel est abordé lors de la réunion mensuelle entre la Direction et les délégués du personnel journaliste.

Monsieur , Rédacteur en chef, lui fait comprendre qu'elle avait « cassé l'ambiance ».

Pour la société , antérieurement à la suspension de son contrat pour des raisons médicales à compter 18 janvier 2013, Madame n'a jamais émis officiellement et par écrit auprès de la société des réserves ou critiques sur ses conditions de travail, comme en attestent les pièces transmises par la défenderesse, son premier courrier à l'attention initiale du secrétaire du CHSCT datant du 15 mai 2013.

Les écrits de Madame postérieurement à son départ de la société pour raisons médicales en janvier 2013, vont engendrer deux procédures d'expertise ou d'étude et analyses distinctes au titre des faits dénoncés par Madame soit :

- la prétendue dégradation de ses conditions de travail et le harcèlement moral lié,
- le prétendu harcèlement sexuel subi.

Madame ne saurait affirmer « avoir subi des faits de harcèlement sexuel » alors même que ces propres dires ou écrits attestent qu'elle n'aurait été, tout au plus, que témoin de propos ou actes déplacés (sous réserve qu'ils aient réellement existé).

En effet :

- Madame aurait entendu des propos vulgaires ou à connotation sexuelle qui ne lui étaient pas personnellement destinés ;
- Elle ne fait pas état d'une conversation à laquelle elle aurait participé et au cours de laquelle de tels propos auraient pu être tenus à son encontre ;
- Elle affirme ainsi qu'elle aurait « témoin de conversations d'ordre privé » ;
- Elle aurait pris l'initiative d'enlever du tableau des photos à caractère « plus ou moins » obscène sans que ces photos ne la concernent directement ou indirectement ;

- Elle aurait été « témoin » d'une conversation téléphonique entre Monsieur et Madame , sans encore une fois être prise à partie dans cet entretien téléphonique.

En conséquence, Madame ne saurait pas se prévaloir de propos ou de comportement à connotation sexuelle qu'elle aurait personnellement subi et qui lui étaient destinés et qui, en outre, ne sont pas avérés.

Enfin, si Madame ne produit aucun élément en dehors de ses écrits afin de démontrer les faits allégués, la société produit, quant à elle :

- Trois attestations de collaboratrices travaillant à la rédaction de de et confirmant l'absence de faits de harcèlement sexuel à leur rencontre. Ces collaboratrices précisent n'avoir été témoins de quelconque faits de même nature. Elles affirment ne s'être jamais senties agressées ou dérangées par des propos ou actes à caractère sexuel.
- Ces attestations sont complétées par celle de Monsieur qui confirme n'avoir jamais été harcelé et que les personnes travaillant au sein de l'édition « ont un comportement tout à fait correct ».

La société produit également les conclusions du rapport de la commission d'étude et d'analyse avec les réponses de chacun des 25 collaborateurs auditionnés aux 4 questions référencées et posées, selon lesquelles les dires et accusations de Madame : sont particulièrement non fondés :

- elle ne rapporte aucun élément afin de fonder ou d'étayer les faits allégués ;
- elle ne peut justifier d'avoir été victime directement et personnellement de ces prétendus faits;
- elle énonce des faits ou accusations contredits par le contenu et les conclusions de la commission d'enquête diligentée par la société dans le département et l'édition de .

3.2 - Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur

Pour Madame elle a dû subir et a été le témoin de propos sexistes et à connotation sexuelle de la part de nombreux collègues. Sa santé physique et mentale s'en est trouvée altérée.

Ces faits présentent une gravité suffisante pour que la résiliation judiciaire soit prononcée aux torts exclusifs de l'employeur, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour la société , la demande de résiliation judiciaire, est non-fondée et irrecevable au regard des arguments de la défenderesse.

Par ailleurs, Madame a fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude professionnelle notifié par courrier recommandé avec AR daté du 25 juillet 2014 et a reçu, à ce titre, une indemnité de licenciement d'un montant de 67.567 € pour ses 15 premières années d'ancienneté conformément aux dispositions légales.

IV - MOTIFS DE LA DECISION :

4.1 - Sur le harcèlement moral et sexuel subi par Madame

> En droit,

Article L1152-1 du Code du Travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Article L1153-1 du Code du travail : « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Article L1154-1 du Code du travail : « Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, ... le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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. »

> En l'espèce,

Madame, dit être confrontée, à partir de l'été 2012, à une dégradation de ses conditions de travail en raison des comportements et propos sexistes de la part de ses collègues au sein de l'agence de

Après avoir prévenu sa Direction, le 6 octobre 2012, elle enlève du mur toutes les photos à caractère obscène. Le 22 novembre 2012, témoin de propos sexistes et outrageants à l'égard d'une collègue, elle en informe la Direction qui s'engage à intervenir le 26 novembre 2012 en conférence de rédaction, ce qui est fait et Monsieur demande à Monsieur d'ôter du mur les « restes » des affiches en cause.

Elle envoie un courriel d'alerte au bureau syndical du pour relater les faits qui se sont produits dernièrement et le 29 novembre 2012, le sujet du harcèlement sexuel est abordé lors de la réunion mensuelle entre la Direction et les délégués du personnel journaliste.

Conformément aux dispositions de l'article L1154-1 du Code du travail, il appartenait à l'employeur, informé au moins depuis le 6 octobre 2012 et à l'issue de la réunion mensuelle des délégués du personnel du 29 novembre 2013, de rechercher si ces agissements n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement.

Or, ce n'est que postérieurement à l'arrêt de travail pour maladie du 18 janvier 2013 que le CHSCT sera saisi en mai 2013 et qu'interviendra une « commission d'étude et d'analyse », auditionnant 25 collaborateurs.

En conséquence,

Le défaut de prise en compte par l'employeur ou même la prise en compte tardive de la situation de Madame , est en contradiction avec les dispositions du Code du Travail et plus particulièrement l'article L1154-1.

La demande d'indemnisation de Madame en raison du harcèlement moral et sexuel qu'elle a subi sera retenue à hauteur de 10.000 € nets.

Elle versera en outre à l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT Libres et Egales), intervenante volontaire en soutien de Madame la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral.

4.2 - Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur

> En droit,

Article 1184 du Code Civil : « La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement.

Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances. »

> En l'espèce,

Ces faits présentent une gravité suffisante pour que la résiliation judiciaire soit prononcée aux torts exclusifs de l'employeur.

En conséquence,

La demande de résiliation judiciaire du contrat de travail sera retenue.

Produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la société
_____ versera à :

- 66.000 € à titre de dommages et intérêts,
- 8.674,88 € au titre du préavis
- 867,49 € au titre des congés payés sur préavis.

4.3 - Sur les demandes au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

En raison des motivations qui précèdent, il serait inéquitable de laisser à Madame _____ et à l'AVFT l'entière charge des frais qu'elles ont engagé pour faire valoir leurs droits.

En conséquence, la demande d'indemnisation formulée par Madame _____ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile est retenue à hauteur de 1.100 € et celle formulée par l'AVFT est retenue à hauteur de 1.000 € à la charge de la société

V - DECISION DU CONSEIL - PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de Tours, section encadrement, statuant par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire, et en premier ressort, après avoir délibéré conformément à la loi,

Constata la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame _____ aux torts exclusifs de

Condamne la _____ au paiement au profit de Madame _____ des sommes de :

- 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et sexuel,
- 66.000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 8.674,88 € à titre d'indemnité de préavis,
- 867,49 € à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
- 1.100 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Condamne la S.A _____ au paiement au profit de l'AVFT des sommes de :

- 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
- 1.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Rappelle que l'exécution provisoire est de droit pour les créances salariales et fixe à la somme brute de 3.957 € la base moyenne mensuelle des trois derniers mois de salaire prévue à l'article R1454-28 du Code du travail.

Ordonne, conformément au présent jugement, la remise à Madame

- d'un bulletin de paie afférent aux créances salariales,
- de l'attestation Pôle emploi rectifiée,
- d'un certificat de travail,

dans un délai de 15 jours à compter de la notification du présent jugement ou passé ce délai sous astreinte de 15€ par document et par jour de retard que le Conseil se réserve le droit de liquider.

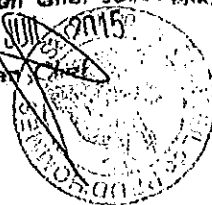
Condamne la S.A _____ aux entiers dépens qui comprendront les frais éventuels d'exécution.

Rejette toutes autres demandes plus amples et reconventionnelles.

Le greffier,

C. CASLOTTI

Pour expédition certifiée conforme à la
minute par le Greffier en Chef
TOURS, le 23/02/2015
Le Greffier en Chef



Le Président,

B. BONNIN