CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39

VP

SECTION
Commerce chambre 2

RG N° F 14/10005

N° de minute : D/BJ/2016/1482

Notification le :

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:
par le défendeur :

Extrait des Minutes du Greffe
du Conseil de Prud'hommes
de PARIS

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée :
le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 25 novembre 2016 en présence de Madame PAVLOVSKI, Greffière

Composition de la formation lors des débats :

Monsieur François BEHMOIRAS, Président Juge départiteur

Madame Marie-Annick RAMBAUD, Conseiller Employeur
Monsieur Olivier BRAND, Conseiller Salarié
Assesseurs

assistée de Madame PAVLOVSKI, Greffière

ENTRE

Madame

Assistée de Me Maude BECKERS (Avocat au barreau de SEINE SAINT DENIS)

DEMANDEUR

ET

Association

Représentée par Madame (juriste, chargée de mission)

Syndicat

Représenté par Me Maude BECKERS (Avocat au barreau de SEINE SAINT DENIS)

LE DEFENSEUR DES DROITS
7 RUE SAINT-FLORENTIN
75409 PARIS CEDEX 08
Représenté par Me Valérie BENCHETRIT (Avocat au barreau de PARIS)

PARTIES INTERVENANTES

ET

Représentée par Me Thomas ANDRE (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 24 juillet 2014.

- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 29 juillet 2014.

- Audience de conciliation le 22 septembre 2014.

- Audience de jugement le 05 mai 2015.

- Partage de voix prononcé le 05 mai 2015.

- Débats à l'audience de départage du 27 septembre 2016 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

PAR MADAME :
- Dommages et intérêts pour harcèlement sexuel ..... 15 000,00 €
- Dommages et intérêts pour discrimination ..... 80 000,00 €
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral ..... 20 000,00 €
- Capitalisation des intérêts
- Exécution provisoire article 515 du Code de Procédure Civile

PAR L'ASSOCIATION AVFT:
- Préjudice moral en réparation de l'atteinte à l'objet statutaire de l'association . 3 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 1 000,00 €

PAR LE SYNDICAT
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 3 500,00 €

DEMANDE PRÉSENTÉE EN DÉFENSE PAR :

- Condamner Madame au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ..... 500,00 €
- Condamner l'Association AVFT au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile .... 500,00 €
- Condamner la Syndicat au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ..... 500,00 €

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame a été embauchée initialement par le 16 avril 2012 en qualité de machiniste receveur, puis licenciée après avoir échoué au passage du permis de conduire D.

Après obtention du permis D, elle a été embauchée une seconde fois le 28 septembre 2012 en qualité de machiniste receveur.

Elle a été représentante de section syndicale du centre à compter du 8 août 2013.

En dernier lieu, elle est agent des

Par lettre du 17 juillet 2013, la salariée a alerté l'employeur sur le fait qu'elle était victime de faits de harcèlement sexuel.

Le 24 juillet 2014, Madame a saisi le conseil de prud'hommes afin de demander la condamnation de à la réaffecter à son poste de machiniste receveur et à lui payer d'une part, des dommages intérêts en compensation du préjudice subi au titre du harcèlement sexuel, du harcèlement moral et de la discrimination.

Le bureau de jugement du 5 mai 2015 s'est déclaré en partage de voix et l'affaire a été reprise à l'audience de départage du 27 septembre 2016.

Vu l'article 455 du code de procédure civile.

Vu les conclusions écrites et réitérées à l'audience de départage par Madame

Vu les conclusions écrites et réitérées à l'audience de départage par

Vu les conclusions écrites et réitérées à l'audience de départage par le Défenseur des droits.

Vu les conclusions écrites et réitérées à l'audience de départage par l'Association Européenne contre les Violences Faites aux Femmes.

SUR CE,

Aux termes 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.

L'article L. 1153-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir des faits soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'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 à tout harcèlement.

L'article L.1152-4 dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Madame fait valoir qu'elle a subi les agissements constitutifs de harcèlement répétés de la part d'un de ses collègues Monsieur à qui elle reproche des propos déplacés et harcelants à son encontre.

Elle a porté à la connaissance de les faits dont elle se plaint le 31 mai 2013.

Il ressort des éléments du dossier que :

- lorsqu'elle a eu connaissance de sa plainte, la responsable des ressources humaines du centre a organisé rapidement un rendez-vous avec Madame qui a eu lieu le 6 juin 2013.

- s'il est exact que la responsable des ressources humaines a proposé à Madame de travailler dans un autre centre elle n'a pas pour autant relevé un comportement anormal de la part de Monsieur mais a néanmoins souhaité prendre une mesure conservatoire d'urgence dans une volonté d'apaisement.

- Monsieur occupait les fonctions de feuilliste du centre de sorte qu'il avait pour mission l'attribution des services aux machinistes et que dans ce contexte, les machinistes eux mêmes évoquaient nécessairement leur vie privée afin que l'organisation du service soit compatible avec celle-ci.

- Aucun élément ne permet donc de considérer que le feuilliste s'est immiscé dans la vie privée de Madame par ses propos.

- l'employeur explique que le changement d'affectation au centre était lié au fait qu'elle était affectée à la qui a été dotée de qui ne pouvaient rejoindre le centre

- le parquet de Paris a classé sans suite la plainte de Madame

- à la suite du courrier de la salariée en date du 17 juillet 2013, l'employeur a fait diligenter une enquête par l'inspection générale des recettes qui a déposé un rapport en date du 12 septembre 2013 qui met en évidence que les éléments présentés par la salariée sont insuffisamment établis.

- la réalité des appels téléphoniques n'est pas établie.

- la déclaration " *tu m'intéresses - quand est-ce que je viens manger ?* " a été prononcée dans le cadre d'une conversation sur le thème de la cuisine.

- le fait que Monsieur ait pu lui faire des compliments sur sa coiffure n'est pas un élément susceptible de caractériser un harcèlement sexuel.

- rien ne démontre que Monsieur ait pris l'initiative de lui faire la bise pour lui dire bonjour et non le contraire.

- rien ne permet d'affirmer qu'elle travaillait dans une atmosphère sexiste sur la base des attestations produites.

- l'ensemble des attestations produites mettent en évidence un comportement normal de Monsieur et une atmosphère conviviale.

- les attestations produites par la salariée traduisent des témoignages indirects de personnes qui n'étaient pas présentes au moment des faits allégués.

- Monsieur a expliqué qu'il répartissait les soirées en fonction de l'ancienneté de la demande et de l'ancienneté des salariés et rien ne permet d'affirmer qu'il a traité les demandes de Madame moins bien ou mieux que ses collègues.

- aucun élément objectif ne permet d'affirmer que Madame a subi des délais de prévenance plus courts que ses collègues.

- aucun élément ne permet de caractériser une différence de traitement qui pourrait constituer des actes de harcèlement.

- l'employeur démontre aussi que les changements de service sont liés au nombre de lignes de bus sur le centre de et non à la personne de Monsieur .

- les observations formulées par l'employeur sur la fréquence des accidents sont étayées par des éléments objectifs relatifs aux accidents des 14 décembre 2012, 7 février 2013, 22 mars 2013, 11 avril 2013, 21 mai 2013 et 11 mai 2013.

- le rapport émis à la suite de la formation des 2 et 3 avril 2014 met en évidence "*de grosses difficultés au niveau de l'anticipation et de la gestion des feux ainsi qu'un problème de gabarit (situation de la roue avant). L'évaluation lors de cette remise en main semble montrer également un fort problème d'analyse de la circulation, d'allure, de positionnement sur la chaussée, et de mobilité du regard.*"

- l'analyse de la fréquence des accidents par la salariée elle-même est liée à l'anticipation et à la gestion des feux.

- le 3 avril 2014, le formateur a été contraint de prendre les commandes de freins après le franchissement de feux rouges afin d'éviter une collision.

- le formateur a conclu à une conduite dangereuse et accidentogène sans perspective de progrès.

- ces éléments liés à la sécurité des usagers expliquent les raisons pour lesquelles l'employeur a envisagé une nouvelle procédure de licenciement qui finalement n'a pas été autorisée par l'inspecteur du travail parce que ces faits s'étaient déroulés en période de formation.

- la fiche de suivi machiniste receveur du 18 juillet 2014 confirme cette analyse avec le constat du franchissement d'un feu rouge et de deux feux oranges et des freinages tardifs et brusques.

- la fiche de suivi du 19 juillet 2014 met en évidence un relâchement de la concentration, un manque d'anticipation des feux tricolores, un manque de défiance face au danger et un risque pour les tiers.

- le rapport du 19 juillet 2014 traduit aussi le positionnement de la salariée qui n'accepte pas les remarques du formateur qui reposent pourtant sur des éléments objectifs.

- le formateur explique dans son rapport du 3 septembre 2014 de façon précise et circonstanciée les raisons pour lesquelles il met fin à la formation et n'autorise pas la reprise de la conduite.

En conséquence, au regard des débats et des pièces produites de part et d'autre, Madame n'établit pas l'existence matérielle d'agissements caractérisant un harcèlement sexuel, ni d'agissements répétés, qui pris dans leur ensemble permettraient de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

Elle n'établit pas non plus d'élément permettant de présumer un comportement discriminatoire de l'employeur à son égard.

Elle sera donc déboutée de toutes ses demandes et en particulier de sa demande de réaffectation.

Par voie de conséquence, il convient de débouter l'AVFT de ses demandes.

Par ailleurs, il est équitable de laisser à la charge de les frais irrépétibles qu'elle a engagés pour la présente instance.

Les dépens seront mis à la charge de la demanderesse.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avis des conseillers présents, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe :

Déboute Madame de ses demandes.

Dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne Madame aux dépens.

LE GREFFIER CHARGÉ DE LA MISE A DISPOSITION

LE PRÉSIDENT,

