

Jurisprudence

COUR D'APPEL Nîmes
CH. SOCIALE

13 mai 2014
n° 12/05882

Sommaire :

Texte intégral :

COUR D'APPEL Nîmes CH. SOCIALE 13 mai 2014 N° 12/05882

République française

Au nom du peuple français

ARRÊT N°

R. G : 12/05882

AD/CM

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

DE MENDE

Jugement du 14 décembre 2012

Section: Activités Diverses

RG:12/00048

D.

C/

CAISSE COMMUNE DE SÉCURITÉ SOCIALE DE LA LOZERE

PRÉFET DE LOZERE

COUR D'APPEL DE NÎMES

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 13 MAI 2014

APPELANTE :

Madame Yolande D. épouse S.

Lachamp

48100 LACHAMP

comparante en personne, assistée de Maître Romain FLOUTIER de la SCP FONTAINE ET FLOUTIER ASSOCIES, avocat au barreau de NÎMES

INTIMÉS :

CAISSE COMMUNE DE SÉCURITÉ SOCIALE DE LA LOZERE

Caisse de Sécurité Sociale

Quartier des Carmes

BP 26

48000 MENDE

représentée par Maître Sylvie MARTINEZ de la SCP CAPSTAN, avocate au barreau de

MONTPELLIER

Monsieur PRÉFET DE LOZERE

4 Rue de la Rovère

48000 MENDE

représenté par Maître Sylvie MARTINEZ de la SCP CAPSTAN, avocate au barreau de MONTPELLIER

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS :

Monsieur Christian LERNOULD, Conseiller et Madame Anne DELIGNY, Vice Présidente placée ont entendu les plaidoiries en application de l'article 945-1 du code de Procédure Civile, sans opposition des parties.

Ils en ont rendu compte à la Cour lors de son délibéré.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur Gilles ROLLAND, Président

Monsieur Christian LERNOULD, Conseiller

Madame Anne D., Vice Présidente placée

GREFFIER :

Madame Fatima GRAOUCH, Greffier, lors des débats et du prononcé de la décision

DÉBATS :

à l'audience publique du 25 Février 2014, où l'affaire a été mise en délibéré au 13 Mai 2014

ARRÊT :

Arrêt contradictoire, rendu en dernier ressort, prononcé et signé par Monsieur Gilles ROLLAND, Président, publiquement, le 13 Mai 2014, date indiquée à l'issue des débats.

FAITS PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Madame Yolande S. a été embauchée le 15 septembre 2005 en qualité de téléconseillère niveau 2, sous contrat à durée

indéterminée à temps complet par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

En novembre 2006, elle était élue déléguée du personnel et en juin 2009, elle était à nouveau élue candidat CFDT au comité d'entreprise, au conseil d'administration de la CPAM et en tant que déléguée du personnel, elle était également désignée déléguée syndicale par la CFDT.

Entre temps, le 1er janvier 2009, son contrat était transféré à la caisse commune de sécurité sociale de Lozère (la CCSS).

Prétendant qu'elle était victime de discrimination syndicale et de harcèlement moral, elle saisissait le

conseil de prud'hommes de Mende qui le 12 décembre 2012 condamnait la CCSS à lui payer la somme de 10.000 euros pour harcèlement moral ainsi que 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et la déboutait de ses autres demandes.

Le 27 août 2012 elle était déclarée définitivement inapte au terme d'une seule visite et le 30 novembre 2012, après autorisation de l'inspection du travail, elle était licenciée pour inaptitude.

Le 27 décembre 2012, elle relevait appel et par conclusions développées sollicite la réformation de la décision et demande à la cour de :

- dire et juger qu'elle est victime de harcèlement moral du fait de son employeur et en tirer toutes les conséquences,
- dire et juger qu'elle est victime de discrimination syndicale du fait de son employeur,
- la dire et juger victime d'entrave,
- dire et juger nul le licenciement pour inaptitude,
- condamner la CCSS au paiement des sommes suivantes :
- 60.000 euros à titre de dommages et intérêts décomposés comme suit:
 - * 10.000 euros au titre du préjudice moral
 - * 38.250 euros au titre du licenciement nul de pourvu de cause réelle et sérieuse
 - * 11.900 euros au titre de l'indemnité de coulant de la protection du mandat syndical
- 11.416 euros à titre de rappel de salaire,
- 1.141 euros à titre de congés payés sur rappel de salaire,
- 50.000 euros à titre dommages et intérêts pour discrimination syndicale et entrave,
- 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonner la remise des documents sociaux rectifiés sous astreinte,
- ordonner la publication de la décision aux frais de la CCSS au sein de l'établissement et dans le journal Midi Libre.

S'agissant du harcèlement moral, elle expose qu'elle a subi dès 2006 une véritable hostilité de la part de son employeur et fait état d'injures, de faits d'isolement et de dénigrement.

Elle précise que le harcèlement provenait de la direction et d'autres salariés qui n'étaient pourtant pas sanctionnés ; la CCSS n'aurait pas suivi l'avis du médecin du travail.

Concernant la discrimination, elle explique qu'elle a été victime d'une différence de traitement; depuis son élection il ne lui était plus attribué de points de compétences et sa candidature à des emplois internes étaient toujours refusée.

Elle ajoute que ses absences toujours justifiées soit pour maladie soit pour exercer ses différents

mandats étaient critiquées par l'employeur qui lui reprochait ouvertement de perturber l'entreprise.

Elle soutient également avoir été victime d'entrave puisqu'elle se voyait empêchée d'avoir accès librement aux locaux de l'entreprise et ne possédait pas les clés du local syndical, elle expose que l'employeur aurait contourné la procédure de désignation du C..

Par conclusions développées auxquelles il conviendra de se référer pour le détail des moyens et prétentions, la CCSS forme un appel incident et sollicite la réformation du jugement et demande à la cour de débouter Madame S. de l'intégralité de ses demandes mais de la condamner au paiement de la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Concernant le harcèlement, la CCSS expose que :

- jusqu'au 25 septembre 2008, date de son entretien annuel d'évaluation Madame S. ne s'est jamais plainte de harcèlement ou de discrimination ;
- à la suite de cette première plainte, la CCSS réalisait un enquête et sollicitait le médecin du travail dont elle suivait les conseils ;
- le médecin du travail et l'inspecteur du travail interrogés concluaient en l'absence de harcèlement ces conclusions étant reprises dans le rapport de synthèse que contestait la salariée laquelle interrogeait la Halde qui adoptait les mêmes conclusions ;
- la CCSS n'est pas à l'origine de la lettre ouverte du personnel concernant Madame S. et n'a jamais eu connaissance de l'affichage ;
- les reproches de la salariée sont infondés :
 - * son poste de travail a bien été aménagé conformément aux préconisations du médecin du travail ;
 - * la candidature de la salariée a toujours été étudiée mais les postes ouverts étaient attribués à des personnes mieux placées, plus compétentes ou plus motivées ;
 - * elle n'a pas été traitée différemment de ses collègues dans l'octroi d'actions de formation ;
 - * après qu'elle ait été déchargée de la délégation nationale de la CFDT, elle était rencontrée à plusieurs reprises pour étudier son retour dans ses fonctions professionnelles et bénéficiait d'une mise à jour sur les outils et de deux formations.

L'employeur conteste également tout fait d'entrave.

La CCSS fait valoir que l'inaptitude de la salariée a pour origine des pathologies sans aucun lien avec son activité professionnelle et rappelle que le licenciement a été autorisé par l'inspection du travail ce qui n'aurait pas été le cas si l'inaptitude avait été causée par le harcèlement allégué.

S'agissant de la discrimination, la CCSS fait également valoir que la salariée n'apporte aucun élément de fait probant, en outre, l'intimée démontre que la salariée a subi un traitement égal aux autres salariés quant à son évolution professionnelle de sa carrière.

Elle rappelle que :

- les points de compétences sont destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en uvre dans l'emploi ;
- tout salarié qui n'a pas bénéficié de l'attribution de tels points pendant trois ans consécutifs a la possibilité de demander un examen personnalisé de sa situation ce que n'a pas fait Madame S. ;
- la comparaison des situations des différents téléconseillers permet de constater que la salariée a évolué dans la norme au même titre que ses collègues.

MOTIFS

Sur la discrimination syndicale :

Aux termes de l'article L1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut 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 ou de promotion professionnelle en raison de ses activités syndicales ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En cas de litige, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, d'après Madame S., la discrimination soulevée serait due à son appartenance syndicale et à son état de santé à l'origine de plusieurs absences.

Il doit être rappelé que Madame S. était en charge des mandats suivants :

- novembre 2006 : élue déléguée du personnel en candidat libre,
- juin 2009 : élue aux fonctions suivantes sur la liste du syndicat CFDT
 - * comité d'entreprise,
 - * conseil d'administration de la CPAM
 - * déléguée du personnel
 - * désignée par le syndicat CFDT déléguée syndicale,
- juillet 2010 : détachement de 25 % de son temps de travail au titre de sa délégation nationale CFDT.

Elle soutient en premier lieu qu'elle était victime d'une différence de traitement salarial et produit un courriel du 15 février 2010 du directeur, Jean Marc G., adressé aux membres de l'encadrement et rédigé ainsi : « à mon avis il est très important de penser à préparer la réunion du CE car la demande de remplacement du trésorier adjoint par quelqu'un d'autre n'est pas neutre, envisager une autre organisation (pas de prime à ceux qui prennent systématiquement leurs heures de délégation sans se soucier du service...éviter le rapprochement trop étroit avec représentants des listes non FO introduisez vous (cadres) également autant que possible dans le fonctionnement du CE pensez également aux DP qui peuvent disposer d'heures et faites attention à YS mettez la sur des sujets moins stratégiques... » ;

Bien que seulement désignée sous les initiales YS, il ne fait aucun doute que la personne visée dans ce message est Yolande S., déléguée du personnel, en cela titulaire d'heures de délégation, mais également représentante du syndicat CFDT et dont, à la lecture du courrier, il fallait se méfier.

Il est en outre très curieux que l'employeur ne dévoile pas dans ses écritures l'identité de cette personne se bornant à expliquer que Yolande S., téléconseillère, ne participait à aucun dossier stratégique, alors pourtant qu'au titre de ses différents mandats, elle était amenée à connaître d'informations organisationnelles ou confidentielles intéressant la CCSS.

Toutefois, ce message, à lui seul, ne permet pas à la cour d'apprécier la réalité de la différence de traitement salarial alléguée, la mise à exécution des intentions de la direction de supprimer toutes les primes à Madame S. n'étant pas avérée.

Madame S. prétend également qu'elle n'évoluait plus dans sa carrière depuis son élection en novembre 2006 et fait ainsi valoir :

- que l'année 2010 lui avait apporté seulement deux points de compétence,
- qu'elle avait été écartée des postes auxquels elle avait candidaté,
- et que la direction avait fait preuve de réticence dans l'octroi de formations demandées.

Concernant les points de compétence, il est constant que la salariée a bénéficié le 15 septembre 2005 de 7 points de compétences, le 1er janvier 2010 de 2 points de compétences et le 1er janvier 2011 de 3 points de compétences ; ces points de compétences sont présentés par le protocole d'accord du 30 novembre 2004 comme étant destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en uvre dans l'emploi et sont attribués après que le salarié ait été évalué, ces évaluations faisant l'objet d'une procédure contradictoire lors des entretiens annuels.

Il doit être précisé qu'aucune disposition de cet accord ne rend obligatoire l'affectation des points de compétence à l'ensemble du

personnel puisqu'il y est simplement stipulé que le nombre total des points attribué au cours d'une année doit être réparti sur au moins 20 % de l'effectif.

L'examen des comptes rendus des entretiens annuels auxquels participait Madame S. permet de s'assurer que ceux ci ont été menés en toute transparence conformément aux objectifs fixés, les appréciations du supérieur hiérarchique critère par critère, sont parfaitement argumentées et comportent tant des éléments positifs que négatifs sur les qualités professionnelles de l'intéressée ; ce n'est qu'à l'occasion de l'entretien du 25 septembre 2008 que pour la première fois, la salariée émettait certains commentaires et se plaignait que ses demandes d'entretien avec la direction n'avaient jamais été prises en considération ni encore les prescriptions du médecin du travail sur la nécessité d'aménager ses missions et son poste de travail.

Les remarques de la salariée étaient prises en compte puisqu'elle était reçue par la suite à plusieurs reprises par la direction ou son représentant, notamment le 17 octobre 2008, le 24 novembre 2008, le 22 janvier 2009 ;

Les contestations concernant le non respect des avis du médecin du travail sont quant à elles contredites par l'attestation du Docteur C., médecin du travail, qui, le 16 février 2012, certifie que l'ensemble de ses préconisations concernant le poste de travail de la salariée avaient été respectées (pièce 49 de l'employeur) ; il en était déjà ainsi en 2008 comme en atteste les comptes rendus des rencontres entre le directeur, le médecin du travail et l'inspecteur du travail (pièces 5 et 6 de l'intimée).

Si jusqu'à sa désignation en qualité de déléguée syndicale les points de compétences étaient ainsi distribués au regard de ses compétences professionnelles, évaluées par les supérieurs hiérarchiques et discutées lors des entretiens annuels, il n'en est plus tout à fait ainsi par la suite puisque dès le 1er janvier 2010, Madame S. relevait du protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical du 1er février 2008 qui instaure, pour les salariés mandatés, une garantie d'évolution minimale de la

rémunération annuelle ; l'employeur fournit les décisions individuelles des points de compétences notifiées à compter de cette date et sur lesquelles la CCSS apportait des explications circonstanciées par courrier du 7 février 2012 permettant de s'assurer de la conformité des calculs effectués avec les méthodes prescrites par le protocole.

Il sera ajouté à ces premiers constats l'examen des bulletins de paie de l'appelante qui attestent d'une augmentation régulière de la rémunération de base qui, fixée à 1.281,52 euros en 2005, atteignait la somme de 1.679,32 euros en janvier 2012, le coefficient de départ étant quant à lui de 188 pour atteindre 205 en janvier 2010 et 210 en janvier 2012.

Il ressort également que sur les 6 embauches de téléconseillers niveau 2 réalisées le 19 avril 2005, 5 téléconseillers, dont Madame S. évoluaient au niveau 3, l'employeur précisant sans être contredit que parmi les 6 téléconseillers, 4 étaient syndiqués.

Les dossiers de ces téléconseillers, Adelyne Hery, Patricia P., Carole L., Patricia C. et Agnès R. font état d'une progression similaire à celle de l'appelante, le positionnement de Agnès R. au niveau 4 s'expliquant par la promotion de celle ci au poste de responsable d'unité ce qui n'est pas discuté par Madame S..

Il est également établi que sur les 15 embauches de téléconseillers niveau 2 intervenues en décembre 2004, 10 téléconseillers avaient un niveau 3, identique à celui de Madame S..

Les éléments du dossier ne permettent donc pas de laisser supposer une attribution discriminatoire des points de compétence.

S'agissant des candidatures à différents postes disponibles au sein de la CCSS, elles s'élèvent au nombre de 7, toutes refusées par l'employeur au profit d'autres candidats, ce qui en apparence peut faire croire à une discrimination et il appartient dès lors à la CCSS de démontrer que le traitement réservé aux candidatures de la salariée n'a pas été discriminatoire.

Avant d'examiner les répliques de l'employeur, il est utile de préciser que Madame S. était titulaire d'un baccalauréat G1, avait un niveau BTS comptabilité et Gestion et présentait une expérience de près de 20 ans dans le secrétariat, dont deux années au sein de la CCSS.

La CCSS explique ainsi que :

- le poste de délégué de l'assurance maladie avait été attribué à Maryline R. le 1er octobre 2007 laquelle était technicienne assurance maladie et avait une expérience professionnelle plus appropriée, ce qui est confirmé par les CV des deux candidates et le profil du poste ;

- le poste de responsable d'unité courrier LAD GED avait été attribué le 1er octobre 2007 à Thierry P. comptable au sein de la CCSS depuis 13 ans, cette grande expérience justifiant que sa candidature ait été retenue au vu du poste à pourvoir ;

- le poste de technicien prestations maladie avait été attribué à Agnès R. dont la motivation était plus affirmée ce dont il ressort de la grille d'entretien du 23 août 2007 ;
- le poste de superviseur à la plateforme de services avait été confié à Frédéric P. à l'issue d'épreuves de sélection (réalisation d'une synthèse et d'une mise en situation collective) auxquelles était également soumise Madame S. ;
- le poste de technicien comptable avait été confié à Catherine L., titulaire d'un diplôme supérieur d'audit juridique comptable et fiscal dont les compétences plus adaptées au poste sont également établies par le CV ;
- le poste d'assistante RH avait été attribué à Stéphanie B. ; il n'est pas discuté que Madame S. n'avait aucune expérience dans le domaine juridique et n'était pas titulaire de diplôme requis (Bac + 2) ;
- le poste de technicien conseil prestations familiales avait été confié à Patricia Cabrera qui obtenait des résultats supérieurs à ceux de Madame S. (6,16) ;
- le poste de superviseur était confié à Aurélie V. qui obtenait aux épreuves écrites une note supérieure à celle de Madame S. ;
- le poste de technicien maîtrise des risques était confié à Xavier B. qui était classé 1er sur 8 candidats à l'issue de l'épreuve de sélection, Madame S. étant classée 3ème.

Il est donc avéré que chaque demande de candidature de l'appelante était étudiée et soumise à sélection avant d'être écartée pour des purs motifs professionnels, les pièces venant contredire le témoignage isolé de Françoise M. selon laquelle l'employeur avait déclaré souhaiter ne jamais donner une suite favorable aux demandes d'évolution professionnelle de Madame S..

Il est également constant qu'à deux reprises, le 12 mars 2010 et le 10 janvier 2011, Madame S. demandait à bénéficier d'un bilan de compétence, ce qui aurait pu faire supposer une situation discriminante à la condition que la CCSS ne produise pas les refus également opposés à la même époque à Florence B., Agnès B. et Isabelle B. ; il est également démontré que le 7 février 2012, la CCSS acceptait cette fois la demande de formation de la salariée présentée le 8 décembre 2011.

Il résulte également des pièces qu'après avoir été déchargée de la délégation nationale de la CFDT ; en juin 2011, Madame S. était reçue à plusieurs reprises pour étudier la reprise de son activité professionnelle et avait alors bénéficié d'une mise à jour sur les outils et de deux formations, l'une sur la relation clients et l'autre sur la communication écrite effectuées en novembre et décembre 2011.

Il découle de tout ce qui précède que Madame S. n'a fait l'objet d'aucune discrimination, ce constat ayant déjà été fait en octobre 2008 par l'inspecteur du travail qui relevait la manifestation de la déception de la salariée dont la candidature interne n'avait pas été retenue (pièce 6 de l'employeur) mais également en mars 2009 par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité qui, saisie par la salariée concluait qu'après examen attentif du dossier, la situation ne permettait pas d'apporter la preuve d'une discrimination (pièce 11 de l'intimée).

Sur le délit d'entrave :

Le délit d'entrave est constitué par le simple fait d'entraver ou de porter atteinte de quelque manière que ce soit à la constitution d'une instance représentative du personnel, à ses prérogatives ou encore à son fonctionnement.

Madame S. réclame indemnisation au motif qu'ès qualités de représentante du personnel elle aurait été directement victime d'entrave puisqu'elle n'avait pas librement accès aux locaux et au courrier du comité d'entreprise et qu'elle ne disposait pas des clés du local syndical.

Pour asseoir cette assertion, elle produit les éléments suivants :

- un courriel de Jean Marc G. du 18 octobre 2009 qui écrit « pas question que des agents perturbateur visitent nos locaux » ;
- le courriel du 15 février 2010 précédemment examiné au titre de la discrimination ;
- un courriel qu'elle adressait à la direction le 16 octobre 2008 l'informant qu'elle ne pouvait entrer dans le local des délégués du personnel par l'entrée sud ;
- un courrier du 2 octobre 2009 qu'elle adressait à la direction se plaignant de n'avoir pas réussi à accéder à l'ordinateur le 24 septembre et de l'attitude de la secrétaire du CE qui lui aurait refusé une clé du local des représentants du personnel.

Les premiers courriels ne peuvent être pris en compte, soit parce qu'il n'est pas certain qu'ils aient concerné Madame S., soit encore parce que rien ne permet d'établir que les souhaits de l'employeur exprimés sur le ton de l'humour, certes grossier, aient été suivis d'effet.

Les autres courriers se bornent au mieux à relater un certain dysfonctionnement interne au comité d'entreprise également constaté par Severine M. ou encore des perturbations très épisodiques que Madame S. avait pu rencontrer dans l'exercice de ses mandats ; rien ne permet toutefois d'établir que ces faits aient perduré ni encore que ces gênes provenaient d'une volonté délibérée de l'employeur, de sorte que l'entrave n'est pas caractérisée.

Ces constatations seront utilement rapprochées des différents témoignages d'autres représentants du personnel de la CCSS qui s'accordent à évoquer les bonnes relations entretenues avec la direction (pièces 81 à 83).

La salariée explique enfin que l'employeur aurait volontairement contourné la procédure de désignation et refusé l'organisation d'une élection d'un membre de C. ; il n'est pas utile d'examiner le bien fondé de cette allégation qui ne concerne pas la situation personnelle de Madame S..

Sur le harcèlement :

En application des articles L 1152-1 et L1154-1 du Code du travail, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Madame S. expose qu'à compter de l'année 2006, son employeur faisait preuve à son encontre d'une véritable hostilité.

Les faits relatés par la salariée à l'appui de la discrimination syndicale ou du délit d'entrave ont été écartés soit parce qu'ils n'étaient pas matérialisés, soit parce qu'ils ont été parfaitement justifiés ; ils ne pourront donc pas plus être retenus dans l'examen de ce nouveau moyen.

Subsistent toutefois les derniers faits allégués par l'appelante :

- des injures proférées et des propos dénigrants :

Madame S. produit différentes courriels adressés par le directeur aux cadres de la CCSS :

* un courriel du 18 octobre 2009 concernant une réunion du comité d'entreprise : «je recherche le nom du personnage qui, dans Astérix a pour capacité, de semer la zizanie dès qu'on la met avec les gens, merci de m'aider si vous trouvez ...à titre d'exemple, mais la CCSS ne voit pas grâce à ses yeux, elle est prête à la combattre si les directives nationales sont données en ce sens alors qu'à long terme, tout le monde a toujours défendu la CCSS (on comprendra l'intérêt local, transcendant ainsi ses appartenances syndicales ou politiques) C'est la fin de l'unanimité interne donc nous ferons avec

...";

* un courriel du 15 novembre 2009 : «attaque de Tullius Détritus via une déclaration lue (mais écrite par Détritus) par un conseiller de la CFDT auquel s'est joint la CGT qui relève des problèmes de harcèlement, de pression faite aux agents » « nous n'avons rien à craindre de l'action de sape systématique de Détritus » ;

* un courriel du 29 novembre 2009 : « La déclaration téléguidée par Détritus a été affichée et a créée le buzz... la semaine à venir... une rencontre de recadrage avec quelques conseillers désinformés » ;

* le courriel du 15 février 2010 déjà énoncé : « Pas de prime à ceux qui prennent systématiquement leur heures de délégations sans se soucier du service, le paiement peut être raisonnablement différé... Éviter le rapprochement trop étroit avec des représentants des listes non FO... introduisez vous autant que possible dans le fonctionnement du CE... Faites attention à YS mettez là sur les sujets moins stratégiques ;

Madame S. produit également un document titré « lettre ouverte au personnel » sur lequel figurent un certain nombre de reproches à son attention :

« Madame S. compromet nos emplois », « Madame S. porte un de nos collègues et notre employeur devant le Tribunal d'instance, « Madame S. attaque systématiquement la CCSSL au détriment de l'intérêt collectif » ;

Ce document affiché dans l'entreprise au cours du mois de février 2011 a conduit l'intéressée à déposer plainte pour diffamation le 23 février 2011.

Le témoignage de Nadège T. produit par la salariée (pièce 158) sera écarté puisqu'il ne fait état que de la situation personnelle de l'attestante et n'évoque aucun épisode impliquant Yolande S..

- une mise à l'écart :

L'intéressée explique disposer d'un poste de travail face au mur et dos au reste de l'équipe, ce dont témoigne Françoise M..

Ces éléments pris dans leur ensemble font présumer l'existence d'un harcèlement.

L'employeur réplique et explique que les courriels ci dessus ne concernait pas Madame S. ; l'examen attentif de ceux ci permet de conclure que seul le courrier du 15 février 2010 visait sans doute possible la salariée contrairement aux autres messages dont rien ne permet de rattacher le sobriquet de Détritus à l'intéressée ou même à un autre membre du personnel.

La CCSS rapporte la preuve que la lettre ouverte au personnel ne lui était pas imputable, plusieurs salariés certifiant avoir été à l'origine de cette initiative qui « n'était pas une idée des membres de la direction » ; cette circonstance est toutefois indifférente dans la caractérisation des faits de harcèlement au sens de la réglementation. Il ne saurait être reproché à l'employeur de ne pas avoir sanctionné les auteurs de cette lettre puisqu'il n'est pas établi que celui ci ait eu connaissance de cet épisode avant la procédure judiciaire plusieurs mois après.

En ce qui concerne le poste de travail, les photographies et les échanges de courriels produits par la salariée (pièce 172) démentent ses déclarations et celles de Françoise M. puisqu'il ressort que son bureau était situé en marguerite à l'instar de ses collègues de travail ; il sera rapproché de ces pièces l'attestation du médecin du travail du 16 février 2012 sur le respect, par l'employeur, de ses préconisations concernant le poste de travail de Madame S..

Il est constant que Madame S. connaissait depuis son entrée en fonction des problèmes de santé principalement dus à des affections musculo squelettique occasionnant plusieurs arrêts de travail ; seul un courrier du médecin rhumatologue du 5 mars 2012 évoque accessoirement un contexte dépressif général imputable à des problèmes au travail insuffisant pour établir la réalité du harcèlement.

Ainsi seule subsiste la lettre ouverte qui, élément isolé et dont on ne connaît pas la durée d'affichage, conduit à rejeter les demandes de la salariée du chef de harcèlement.

La mise en cause de la responsabilité de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité de résultat étant fondée sur les faits de harcèlement inexistant en l'espèce, la salariée sera également déboutée de toute demande indemnitaire de ce chef.

Sur les demandes accessoires :

L'équité commande à ce qu'il ne soit pas fait application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Madame S. supportera les dépens.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Infirme la décision déferée,

Statuant à nouveau,

Déboute Madame Yolande S. de toutes demandes du chef de harcèlement,

Y ajoutant,

Déboute Madame Y. de toutes demandes des chefs de discrimination syndicale et d'entrave,

Déboute Madame Yolande S. du surplus de ses demandes,

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

Dit que Madame Yolande S. supportera les entiers dépens.

Arrêt signé par Monsieur Gilles ROLLAND, Président, et par Madame Fatima GRAOUCHE, Greffier.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Composition de la juridiction : Madame Anne DELIGNY, Romain FLOUTIER, SCP Fontaine ET FLOUTIER ASSOCIES,
Maître Sylvie Martinez, SCP CAPSTAN

Décision attaquée : C. Prud. Mende, Nîmes 2012-12-14

Copyright 2017 - Dalloz - Tous droits réservés.