

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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

J U G E M E N T
contradictoire et en premier ressort

SB

SECTION
Commerce chambre 3

RG N° F 15/03130

N° de minute : D/BJ/2017/1466

Prononcé publiquement
par mise à disposition au greffe le 10 novembre 2017

en présence de Monsieur Christian-Yves BUTTET, Greffier

Composition de la formation lors des débats :

Madame Catherine VALANTIN, Président Juge départiteur
Monsieur Pierrick VILLETTE, Conseiller Salarié
Assesseur

assistée de Monsieur Pacôme-Serge BONKOUNGOU, Greffier

Notification le :

ENTRE

Date de réception de l'A.R. :

Mme X

par le demandeur:

DEMANDEUR, Assisté de Me Maude BECKERS B141 (Avocat
au barreau de SEINE SAINT DENIS)

par le défendeur :

FEDERATION DES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS
C

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

Partie intervenante volontaire, Représentée par Madame
(Défenseur syndical ouvrier)

Expédition revêtue de la

formule exécutoire

délivrée :

**Association AVFT - ASSOCIATION EUROPEENNE
CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU
TRAVAIL**
51 BOULEVARD AUGUSTE BLANQUI
75013 PARIS

le :

Partie intervenante volontaire, Représentée par Madame
(Déléguée générale)

à :

ET

SAS Y

DÉFENDEUR, Représenté par Me Virginie MONTEIL P 71

(Avocat au barreau de PARIS)

En présence du :

DÉFENSEUR DES DROITS
7 RUE SAINT FLORENTIN
75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Slim BEN ACHOUR C1077 (Avocat au barreau de PARIS)

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 24 décembre 2014 après radiation du RG F 13/5509 prononcée le 16 décembre 2014
- Les parties ont été convoquées directement en audience de jugement en application de l'article 383 du Code procédure Civile
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 20 mars 2015
- Audience de jugement le 30 novembre 2015
- Partage de voix prononcé le 10 février 2016
- Débats à l'audience de départage du 25 septembre 2017 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

CHEFS DE LA DEMANDE

- Annulation de l'avertissement du 29 janvier 2014 , de la mise à pied du 12 au 16 juillet 2015 et de la mise à pied disciplinaire du 25 au 27 novembre 2016
- Rappel de salaires pour la mise à pied du 12 au 16 juillet 2015 346,65 €
- Congés payés afférents 34,66 €
- Rappel de salaires au titre de la mise à pied du 25 au 27 novembre 2016 218,62 €
- Congés payés afférents 21,86 €
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral et sexuel 20 000,00 €
- Dommages et intérêts pour discrimination 30 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 500,00 €
- Exécution provisoire article 515 Code de Procédure Civile
- Capitalisation des intérêts
- Dépens

**DEMANDES PRÉSENTÉES ASSOCIATION AVFT - ASSOCIATION
EUROPEENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL**

- Dommages et intérêts pour préjudice moral 2 500,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 500,00 €
- Exécution provisoire
- Dépens

**DEMANDES PRÉSENTÉES PAR LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE
TRAVAILLEURS C**

- Dommages et intérêts pour préjudice des faits de harcèlement sexuel 5 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 000,00 €
- Exécution provisoire
- Intérêts au taux légal
- Capitalisation des intérêts
- Dépens

DEMANDES PRÉSENTÉES EN DÉFENSE PAR LA SAS H. REINIER

Rejeter la pièce n° 4 versées au débat par l'AVFT

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame X a été engagée par la société A le 14 septembre 2004, en qualité d'ouvrière nettoyeur spécial.

Son contrat de travail a été transféré à la société Y le 1^{er} février 2006..

Madame X travaille sur le site de la Gare Z. Son contrat est toujours en cours d'exécution.

Elle est représentante du syndicat C au Comité d'Entreprise depuis le 3 janvier 2014.

Au mois de janvier 2012, Monsieur B membre titulaire élu du Comité d'Etablissement depuis le 4 mai 2011 dénonçait à son employeur des faits de racket à l'embauche mettant en cause un délégué syndical C Monsieur D.

Une enquête était diligentée en interne.

Une instruction était par la suite ouverte sur le plan pénal.

Le 25 octobre 2012, puis le 15 novembre 2012, 3 salariées, madame F, madame G et madame X informaient, tout d'abord leur directeur d'agence, puis leur direction, qu'elles avaient refusé de signer des pétitions mettant en cause Monsieur B et qu'elles subissaient depuis lors des faits de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle de la part de leur chef d'équipe Monsieur H collègue très proche de Monsieur D, de Monsieur I, Chef de chantier, de Monsieur J contremaître, et de Monsieur K, ouvrier.

Le 19 novembre 2012, madame F, madame G et madame X saisissaient l'Association Contre Les violences Faites aux femmes au Travail (ci-après l'AVFT), qui après

les avoir reçu le 3 décembre, interpellait la société Y sur ses obligations en sa qualité d'employeur.

Le 10 décembre 2012, Monsieur B dénonçait de son côté à son employeur les faits de harcèlements sexuels dont ces salariées se disaient victimes.

Le 12 décembre 2012 les 3 salariées déposaient plaintes devant les services de police.

Le 13 décembre 2012, le syndicat C retirait le mandat de délégué syndical qu'avait Monsieur D. Il adressait plusieurs courriers à la société Y pour lui rappeler son obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.

Le syndicat déposait par la suite, le 20 juin 2013, une plainte pénale pour des faits d'abus de confiance, de faux et usage de faux, d'extorsion, de harcèlement moral et d'agression sexuelle se rapportant aux faits de racket à l'embauche dénoncés par Monsieur B, aux faits de harcèlement moral et sexuel dénoncés par les salariées susvisées et à des faits de détournement de cotisations sociales mettant également en cause Monsieur D.

Le 20 décembre 2012 l'AFVT écrivait à la société Y pour lui rappeler son obligation de sécurité à l'égard des ses salariées.

la société Y procédait à une enquête interne au cours de laquelle plusieurs salariés étaient entendus..

Aux termes du rapport d'enquête non daté, la société Y concluait que les auditions ne lui permettaient pas d'établir la véracité des faits exposés et précisait que son rôle n'était pas d'émettre un jugement mais de privilégier la sécurité et la santé de l'ensemble de la communauté de travail.

Le 17 janvier 2013, alors qu'elle était auditionnée sur le harcèlement sexuel dénoncé par ses 3 collègues, Madame M dénonçait également, à cette occasion, des faits de harcèlement sexuel mettant en cause Monsieur H et déposait ensuite plainte, le 25 avril 2013, entre les mains du parquet.

Les procédures pénales relatives aux faits de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles dénoncés par les 4 salariées sont toujours en cours.

Par courrier recommandé du 22 janvier 2013, Madame X recevait un rappel à l'ordre pour non respect de ses heures de travail.

Le 20 février 2013, une salariée de l'entreprise Madame N déposait, de son côté, plainte auprès des services de police pour des faits d'exhibition sexuelle que Monsieur B aurait commis à son encontre en décembre 2012.

Le 20 mars 2013, la société Y prononçait une mise à pied à titre disciplinaire à l'encontre de Monsieur B, en sanction des faits ainsi dénoncés.

La plainte pénale déposée par Madame N est toujours en cours.

Monsieur B, qui a été en arrêt maladie du 19 février 2013 au 1^{er} avril 2016, a de son côté fait l'objet de 3 procédures de licenciement successives, la première n'ayant pu aboutir du fait de la décision de l'inspection du travail de ne pas autoriser le licenciement, la deuxième ayant donné lieu à un licenciement le 7 novembre 2013 qui a été annulé par le Ministre du Travail, et la troisième ayant donné lieu à un licenciement en date du 31 mai 2016, licenciement dont la validité est contestée devant le Conseil de Prud'hommes.

Le 27 mars 2013, Madame X et ses 3 collègues adressaient à la société Y une lettre dénonçant les agissements répétés, abusifs et humiliants de leur contremaître Monsieur J précisant que ce comportement était très récent.

Le 20 janvier 2014 la société Y assignait Madame X devant le tribunal d'Instance pour faire annuler sa désignation en qualité de représentante syndicale C. la société Y était déboutée de ses demandes.

Le 29 janvier 2014 la société Y notifiait à Madame X un avertissement lui reprochant de ne pas effectuer correctement son travail.

Par requête en date du 21 décembre 2014, Madame E, madame G, madame X et Madame H ont saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris aux fins notamment d'obtenir réparation des faits de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de discrimination dont elles se disent victimes.

Parallèlement Monsieur B saisissait le Conseil de Prud'hommes de Paris de plusieurs demandes au titre du harcèlement moral dont il se dit victime depuis la dénonciation à son employeur des faits de racket à l'embauche et de harcèlement sexuel.

L'Association Contre Les violences Faites aux femmes au Travail (ci-après l'AVFT) le syndicat C et le Défenseur des Droits intervenaient volontairement dans la présente procédure.

Après échec de la tentative de conciliation l'affaire a été plaidée en bureau de jugement. Le Conseil s'est déclaré en partage de voix et l'affaire a été renvoyée à l'audience de départage du 25 septembre 2017.

Entre temps, le 7 juillet 2015 la société Y a notifié à Madame X une mise à pied à titre disciplinaire lui reprochant d'avoir insulté madame G le 17 avril 2015.

Le 18 novembre 2016 la société Y notifiait à Madame X une nouvelle mise à pied à titre disciplinaire lui reprochant d'avoir agressé son contremaître Madame R et refusé d'effectuer les poussières.

A l'audience de départage du 25 septembre 2017 les parties exposent oralement les arguments développés dans leurs écritures.

Madame X demande au Conseil de Prud'hommes d'annuler l'avertissement du 29 janvier 2014, la mise à pied du 12 au 16 juillet 2015 et la mise à pied du 25 au 27 novembre 2016 dont elle a fait l'objet et de voir condamner la société Y à des rappels de salaire sur les périodes de mises à pied et à des dommages et intérêts notamment pour harcèlement moral, harcèlement sexuel et discrimination.

Madame X fait valoir, qu'elle est victime, depuis qu'elle a refusé de porter de fausses accusations à l'encontre de Monsieur B, suite à la dénonciation par ce dernier des faits de racket à l'embauche commis par Monsieur D et un certain nombre de salariés, de faits de harcèlement sexuel et moral de la part de plusieurs salariés de l'entreprise. Elle soutient que la société Y au lieu de lui assurer la protection physique et mentale dont il est tenu en exécution de son obligation de sécurité a au contraire pris le parti de la sanctionner.

La société Y demande tout d'abord le rejet de la pièce numéro 4 qui lui a été communiquée le samedi 23 septembre 2017, pour que le respect du contradictoire soit respecté. La société Y conteste les faits de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de discrimination qui lui sont reprochés.

La société Y soutient qu'il existait sur le site du chantier de la gare Z un contexte très dégradé, que les salariés étaient en proie à des luttes syndicales, à des luttes de nationalités distinctes (marocains: algériens), à des manifestations de soutien, des pétitions et tracts en faveur et en défaveur des salariés, et que dans ces conditions elle ne pouvait se forger une conviction sur la véracité des faits dénoncés. Elle affirme avoir mis en place les mesures utiles au titre de son obligation de sécurité pour préserver la sécurité des victimes présumées. La société Y affirme encore que les sanctions prononcées à l'encontre de Madame X et notamment les mises à pied à titre disciplinaire sont justifiées par des éléments objectifs.

L'AFTV demande quant à elle à être reçue en son intervention volontaire. Elle s'associe aux observations de Madame X expose les conditions dans lesquelles elle a été amenée à intervenir au soutien de Madame F madame G madame X et madame M et de Monsieur B, et fait valoir que la société Y a, par ses agissements, porté atteinte à son objet statutaire, à savoir la défense des salariées victimes de violences sexistes et sexuelles. Elle souligne le fait qu'elle s'est trouvée confrontée à une absence totale de collaboration de la société Y pour régler les problèmes de harcèlement sexuel dénoncés. Elle indique également les raisons qui lui font en revanche sérieusement douter de l'authenticité de la démarche de Madame N quant à la dénonciation des faits de harcèlement sexuel qu'elle dit avoir subis de la part de Monsieur B.

Le syndicat C demande également à être reçu en son intervention volontaire. Il s'associe aux observations de Madame X et précise avoir pris de son côté toutes les mesures pour exclure du syndicat les salariés auteurs des faits de harcèlement moral et sexuel dénoncés reprochant à l'employeur de ne pas avoir pris les mesures utiles pour protéger les salariés victimes.

Le défenseur des droits, saisi de la situation par l'AFTV les 16 janvier et 2 octobre 2013, et par Monsieur B le 23 juillet 2013, fait valoir ses observations considérant qu'aux termes de ses investigations:

- le climat de travail dégradé existant au sein de la société Y constitué à la fois par des propos à connotation sexuelle, des gestes déplacés dans un contexte de hiérarchisation des fonctions, de division sexuée du travail, au profit des hommes, sur fond de précarité et de dépendance économique constituent des faits de harcèlement sexuel.
- les différentes sanctions prises à l'encontre de Mesdames F, G, X, et M et Monsieur B postérieurement à leur dénonciation des faits de harcèlement sexuel au sein de l'Entreprise, constituent des mesures de rétorsion
- en dépit des mesures prises suite à la dénonciation des faits, (enquête interne, mise en place, d'une ligne téléphonique, cellule psychologique) la société Y n'a pas pris suffisamment de mesures préventives pour éviter la survenance de tels faits, et ce en violation de son obligation de sécurité.

Conformément à l'article 455 du Code de Procédure Civile il est renvoyé aux conclusions des parties pour plus ample rappel de leurs demandes et moyens.

MOTIFS DE LA DÉCISION:

Sur la demande de rejet des débats de la pièce numéro 4 produite par l'AVFT:

Aux termes de l'article 15 du Code de Procédure Civile les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

En l'espèce, l'AVFT a produit une attestation émanant d'un salarié de l'Entreprise expliquant avoir subi des pressions pour faire des fausses déclarations mettant en cause une des salariées se disant victime de harcèlement sexuel.

Cette attestation a été établie le vendredi 22 septembre et communiquée le jour même à l'ensemble des parties.

Si le temps écoulé entre cette communication de pièce et l'audience a été effectivement très bref, la question des pressions subies par les salariés en vue de leur faire établir de fausses attestations est dans le débat depuis l'origine et les parties ont matériellement eu le temps d'en prendre connaissance et d'y apporter une éventuelle réponse .

Il n' y a donc pas lieu de faire droit à la demande de rejet de cette pièce.

Sur les faits de harcèlement sexuel, de harcèlement moral et de discrimination :

- sur le harcèlement sexuel:

Aux termes de l'article L 1153-1 du Code du Travail, aucun salarié ne doit subir des faits:

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

2 ° 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.

- sur le harcèlement moral:

Aux termes des 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.

L'article L 1154-1 du Code du Travail précise lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles précités , 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 les 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.

Il y a lieu de préciser que les faits doivent être appréciés, dans leur ensemble, et non pris isolément;

- sur l'obligation de sécurité:

L' article L 4121-1 du Code du Travail dispose enfin que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent:

- 1) des actions de prévention des risques professionnels
- 2) des actions d'information et de formation
- 3) la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il est constant que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement sexuel ou moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser.

- sur la discrimination :

Aux termes des articles L 1152-2, L 1153-2 et L 1153-3 du Code du Travail, aucun salarié ne peut être faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

En l'espèce, il est établi que Madame X a dénoncé auprès de son employeur puis des services de police, en novembre et décembre 2012 des faits de harcèlement moral commis par Monsieur H et Monsieur i depuis qu'elle a refusé de signer la pétition faite par Monsieur D contre Monsieur B ainsi que des faits de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle subi par ses collègues..

Si la salariée n'a pas en un premier temps indiqué avoir été personnellement victime de harcèlement sexuel, elle a néanmoins affirmé devant les services de police que Monsieur H lui disait constamment "les femmes de nettoyages, c'est toutes des putes." et a en définitive, lorsqu'elle a été auditionnée par l'AVFT et le défenseur des droits, relaté avoir subi des tentatives de baisers volés et la présentation forcée d'images à caractère pornographique.

Si les déclarations faites par Madame X, ont ainsi évoluées, elles restent néanmoins cohérentes et concordantes avec celles faites par les 3 autres salariées se disant victime de faits de même nature et avec celles de Monsieur B, qui a dénoncé ces faits.

Il ressort des éléments du dossiers, et notamment des attestations et des auditions faites par le défenseur des droits, qu'un certain nombre de salariés ont confirmés, de façon très circonstanciée, avoir été témoin de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle au sein de l'Entreprise sur le site de la Gare Z.

L'évolution dans les déclarations de Madame X ainsi que le fait que d'autres salariées ont de leur coté affirmés ne jamais avoir été victime de tels faits, ni les avoir constater sur d'autres personnes ni en être les auteurs, sont totalement insuffisants à discréditer Madame X.

Il est en effet extrêmement difficile pour des victimes de harcèlement sexuel, à fortiori dans un environnement de travail sexiste, où les victimes sont sous lien de subordination et toujours en contact avec leur agresseur, de révéler les faits de cette nature. Il est d'autre part établi qu'un certains nombres de salariés ont subi des pressions pour faire des déclarations mensongères et que la peur pour les salariés de perdre leur emploi les ont manifestement empêché de parler librement. Il est en outre manifeste que Madame X ne se sentait pas protéger par son employeur.

Il sera, d'ailleurs, démontré que les 4 salariées ayant dénoncés des faits de harcèlement, ont à compter de cette dénonciation fait l'objet de sanctions disciplinaires répétées.

Si l'on peut concevoir que l'employeur ait pu avoir quelques difficultés à se faire juge de la véracité des allégations faites par les 4 salariées alors qu'il existait au sein de l'Entreprise et

plus particulièrement sur le site de la gare Z de fortes tensions d'ordre communautaires ou syndicales entre les personnes concernées, il apparaît néanmoins, que, d'une part, les mesures prises pour protéger les 4 salariées concernées ont été totalement inexistantes et les mesures de prévention ont été totalement insuffisantes et que, d'autre part, l'employeur a pris le parti délibéré de ne leur accorder aucun crédit de bonne foi et de les sanctionner de façon systématique après la dénonciation des faits.

Ainsi, s'agissant des mesures de protection et de prévention, la société Y s'est contenté d'informer l'inspection du travail, et après avoir procédé à une enquête interne, et mandaté une psychologue dans le cadre "d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux et du mal être au travail" de mettre en place une cellule psychologique et un numéro vert.

Cette absence de mesure réelle et efficace, que l'employeur reconnaît d'ailleurs en partie, est d'autant plus préoccupante qu'il ressort des auditions des responsables par le défenseur des droits que ces derniers connaissaient parfaitement l'environnement de travail sexiste établi au sein de l'Entreprise et le comportement déplacé de Monsieur H

Il ressort encore des éléments du dossier que certaines mutations ou certains changements d'horaires imposés aux salariées victimes ont au contraire eu pour effet de les remettre ou les maintenir en contact avec ceux qu'elles dénonçaient.

S'agissant des pressions et des sanctions subies, il ressort des éléments du dossier que le lendemain de la dénonciation des faits Madame X a fait un malaise sur son lieu de travail, après une altercation avec Monsieur I, son chef de chantier, la salariée ayant été hospitalisée dans un état de stress intense et d'anxiété majeure.

Par courrier recommandé du 22 janvier 2013, Madame X recevait un rappel pour non respect de ses horaires de travail. La salariée rappelait qu'un retour à ses anciens horaires entraînerait pour elle une prolongation de son temps de travail en présence de Monsieur H mais la société Y maintenait sa position reprochant à la salariée des incohérences dans ses déclarations quant aux faits de harcèlement sexuel dénoncés.

Le 20 janvier 2014, la société Y assignait Madame X devant le tribunal d'Instance pour faire annuler sa désignation en qualité de représentante syndicale C la société Y était déboutée de ses demandes.

Le 7 juillet 2015 la société Y notifiait à Madame X une mise à pied à titre disciplinaire pour avoir insulté madame Q le 17 avril 2015.

Le 18 novembre 2016 la société Y notifiait à Madame X une nouvelle mise à pied à titre disciplinaire pour avoir agressé son contremaître Madame R et refusé d'effectuer les poussières.

Ces pressions et sanctions exercées immédiatement après la dénonciation des faits de harcèlement sexuels laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral.

La société Y ne justifie pas par des éléments objectifs extérieur à des faits de harcèlement sa décision de revenir aux horaires fixés lors du dernier avenant, alors qu'il est établi par les attestations produites que les horaires accomplis par Madame X avait été fixés en accord avec sa hiérarchie et que le changement imposé avait effectivement pour effet une prolongation de son temps de travail en présence de Monsieur H

La société Y ne rapporte par ailleurs pas la preuve qui lui incombe de la matérialité des faits qu'il reproche à sa salariée au soutien des deux mises à pied.

Il y a lieu de relever que les 3 autres salariées ont subi le même sort et que Monsieur B a, de son côté, dès le lendemain de la dénonciation des faits de harcèlement sexuel subies par les 4 salariées, fait l'objet d'une sanction disciplinaire qui a été suivie, entre autres, de 3 procédures de licenciement.

Il y a, enfin lieu de souligner que si l'employeur n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour protéger les 4 salariées lorsqu'elles ont dénoncé les faits qu'elle subissaient, il s'est en revanche montré très prompt pour sanctionner Monsieur B lorsque des accusations d'exhibitionnisme ont ensuite été proférées à son encontre par madame N malgré la prudence dont, pour le coup, il aurait dû faire preuve quant à la véracité de ces accusations portées dans un contexte de représailles manifeste à l'égard d'un salarié ayant dénoncé un système existant de racket à l'embauche, de détournement de cotisation sociale et de harcèlement sexuel.

Ces éléments pris dans leur ensemble, et qui s'inscrivent au surplus, comme l'a relevé à juste titre le défenseur des Droits, dans un contexte de hiérarchisation des fonctions, de division sexuée du travail, au profit des hommes, sur fond de précarité et de dépendance économique, caractérisent des faits de harcèlement sexuels et de harcèlement moral au préjudice de Madame X

Eu égard à l'importance du préjudice subi par la salariée, il y a lieu de condamner la société Y à lui payer la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Ces mêmes agissements, et notamment les sanctions dont la salariée a fait l'objet sont également constitutifs d'une discrimination et ont à ce titre causé au salarié un préjudice distinct.

La société Y sera ainsi également condamnée à payer à Madame X la somme de 10 000 euros.

Sur la nullité de l'avertissement du 29 janvier 2014 et des mises à pied à titre disciplinaire

La matérialité des faits reprochés à Madame X au soutien de l'avertissement et des 2 mises à pied n'est pas établie., la société Y ne rapportant aucun élément de preuve.

Il y a, en outre lieu de rappeler qu'aux termes des dispositions des articles L 1152-2, L 1153-2 et L 1153-3 du Code du Travail, aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Ainsi, et abstraction faite de la réalité des faits reprochés, les éventuels incidents entre Madame X et son encadrement, s'inscrivent dans un contexte de harcèlement sexuel et moral subi depuis plusieurs années, et ne peuvent, être extrait de ce contexte, pour justifier des sanctions.

Il y a, en conséquence lieu d'annuler l'avertissement du 29 janvier 2015 et des mes mises à pied à titre disciplinaire prononcées à l'encontre de Madame X et de condamner la société Y à lui payer les sommes suivantes:

- 346,65 euros à titre de rappel de salaire afférente à la mise à pied du 25 au 27 novembre 2016
- 34,66 euros au titre des congés payés y afférent
- 218,62 euros à titre de rappel de salaire afférente à la mise à pied à titre disciplinaire du 12 au 16 juillet 2015

- 21,86 euros au titre des congés payés y afférent.

Sur l'intervention volontaire de l'AVFT

Aux termes de l'article 31 du Code de Procédure Civile, l'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé.

L'AVFT a pour objet de défendre les salariées victimes de violences sexistes ou sexuelles au travail

En l'espèce, les faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral et de discrimination, qui ont été établis causent un préjudice à l'AVFT, préjudice dont elle est en droit de demander réparation.

Il y a, en conséquence lieu de déclarer l'AVFT recevable en son intervention volontaire et de condamner la société Y à lui payer la somme de 2 500 euros à titre de dommages et intérêts.

Sur l'intervention volontaire du syndicat C

Aux termes de l'article L2132-3 du Code du Travail les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

En l'espèce, les faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral et de discrimination sont établis et causent un préjudice à la collectivité des salariés, préjudice dont le syndicat est en droit de demander réparation.

Il y a, en conséquence lieu de déclarer le syndicat C recevable en son intervention volontaire et de condamner la société Y à lui payer la somme de 2 500 euros à titre de dommages et intérêts.

Sur l'intervention volontaire du défenseur des droits

Il y a, en conséquence lieu de donner acte au Défenseur des Droits de ses observations.

Sur les autres demandes:

Conformément aux dispositions de l'article 1153-1 du Code civil, les condamnations à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation en bureau de conciliation et celles à caractère indemnitaire, à compter de la présente décision.

Il y a lieu d'ordonner, la remise par la société Y à Madame X des bulletins de paie conformes à la présente décision..

L'exécution provisoire est compatible avec la nature de l'affaire et il y a lieu, en raison de l'ancienneté du litige, de la durée dans le temps des faits de harcèlement moral et de discrimination syndicale, et du trouble illicite qui en découle, de la prononcer.

Pour faire valoir ses droits, le demandeur a dû exposer des frais qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Il y a, en conséquence lieu de condamner le défendeur à lui payer la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile, outre les dépens.

La société Y sera également condamnée à payer à l'AVFT d'une part et au syndicat C d'autre part la somme de 1 000 euros chacun, au titre de l'article 700 Code de Procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avoir pris l'avis du conseiller présent, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe,

DIT n'y avoir lieu de rejeter la pièce n° 4 versées au débat par l'AVFT

PRONONCE l'annulation de l'avertissement du 29 janvier 2015 et les mises à pied du 25 au 27 novembre 2016 et du 12 au 16 juillet 2015.

- 346,65 euros à titre de rappel de salaire afférent à la mise à pied du 25 au 27 novembre 2016

- 34,66 euros au titre des congés payés y afférents

- 218,62 euros à titre de rappel de salaire afférente à la mise à pied à titre disciplinaire du 12 au 16 juillet 2015

- 21,86 euros au titre des congés payés y afférents.

CONDAMNE la société Y à payer à Madame X la somme de 20 000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel et moral.

CONDAMNE la société Y à payer à Madame X la somme de 10 000 euros de dommages et intérêts pour discrimination.

DECLARE l'AVFT recevable en son intervention volontaire.

CONDAMNE la société Y à lui payer la somme de 2 500 euros à titre de dommages et intérêts.

DECLARE le syndicat C recevable en son intervention volontaire.

CONDAMNE la société Y à lui payer la somme de 2 500 euros à titre de dommages et intérêts.

DONNE ACTE au Défenseur des Droits de ses observations.

DIT que les condamnations à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation en bureau de conciliation et celles à caractère indemnitaire, à compter de la présente décision.

ORDONNE l'exécution provisoire.

CONDAMNE la société Y à payer à Madame X la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNE la société Y à payer à l'AVFT la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNE la société Y à payer au Syndicat C la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

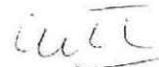
CONDAMNE la société Y aux entiers dépens.

Ainsi jugé et mis à disposition au greffe.

**LE GREFFIER CHARGÉ
DE LA MISE A DISPOSITION**


Monsieur BUILET

LA PRÉSIDENTE,


Madame VALANTIN

copie certifiée conforme à l'original

