## CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE STRASBOURG Conseil de Prud'Hommes

C.S. 10304
19 avenue de la Paix
67008 STRASBOURG CEDEX

RG N° F 05/00797

N° de MINUTE

SECTION Activités diverses

**AFFAIRE** 

contre

JUGEMENT DU 30 Juin 2011

Qualification: contradictoire premier ressort

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

le:

à:

#### REPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

## JUGEMENT RENDU LE 30 Juin 2011

Mademoiselle née le



(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro du 10/05/2005 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de STRASBOURG)

Comparante, assistée par Me Anne-Barbara WURTZ (Avocat au barreau de STRASBOURG)

## DEMANDEUR



en la personne de son représentant légal

Représenté par Me Marie Laure VIEL (Avocat au barreau de SAINT QUENTIN)

DEFENDEUR

HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ 11 Rue Saint Georges 75009 PARIS

Représenté par Me Michèle BEA substituant Me Jean-Pierre GUICHARD (Avocat au barreau de STRASBOURG)

# PARTIE INTERVENANTE

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Monsieur Gildas LE SCOUEZEC, Président Conseiller (E)
Monsieur Jacques DE JUVIGNY, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Thierry FOUILLARD, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Jacky WAGNER, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Monsieur Michael JACOTEZ, Greffier

# **PROCEDURE**

- Date de la réception de la demande : 13 Mai 2005
- Bureau de Conciliation du 06 Octobre 2005
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 14 Avril 2011
  Prononcé de la décision fixé à la date du 30 Juin 2011
- Décision prononcée par Monsieur Gildas LE SCOUEZEC (E) Assisté de Monsieur Michael JACOTEZ, Greffier

Mlle a saisi le Conseil des Prud'hommes de Strasbourg en date du 13 mai 2005. Le conseil a entendu les arguments des parties à l'audience du 14 avril 2011.

#### FAITS ET MOYENS DES PARTIES

Pour l'exposé complet des faits et moyens présentés oralement par les parties, le conseil les invite à se reporter à leurs conclusions respectives.

# A savoir:

- pour le demandeur : les conclusions en date du 20 juillet 2006,
- pour la : les conclusions du 23 mai 2006,
   pour la HALDE : les observations en date du 23 mai 2006.

Le Conseil constate qu'en dernier état les demandes présentées à la barre sont les suivantes :

# Pour le demandeur :

Dire et juger les demandes de Mlle : recevables et bien fondées.

En conséquence,

Dire et juger que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la décision à intervenir;

Condamner la 

à verser à Mlle 

un montant de 800,00 € en application de l'article 700 au CPC :

Dire et juger que la décision à intervenir sera exécutoire par provision ;

Condamner la aux entiers frais et dépens.

# Pour

Dire et juger qu'il ne saurait être reproché à l'embauche.

Dire et juger qu'il ne saurait être reproché à la aucun fait de harcèlement moral, tel que définit à l'article L. 122-49 du Code du Travail.

En conséquence, débouter Mlle de ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Dire et juger que la demande de paiement d'heures supplémentaires effectuées par Mlle 💢 ne peut valablement prospérer.

L'en débouter.

Dire et juger que les conditions posées à l'article L 124-10 et L 124-11 du Code du Travail relatif au travail dissimulé ne sont pas remplies.

La condamner en tous les dépens.

## Motifs de la décision

Les moyens oralement présentés au soutien des prétentions sont ceux que les parties ont énoncés dans les écritures communiquées entre elles, déposées à l'audience et auxquelles il y a lieu de se référer pour plus ample exposé.

Le Conseil de Prud'hommes, après avoir entendu les parties et vu les mémoires, ainsi que les pièces déposées en annexe décide ce qui suit :

# Sur le harcèlement moral :

Mlle a été embauchée le 25 février 2004 aux fonctions d'assistante commerciale sur les bases d'un contrat de qualification.

Le dit contrat fixé pour une durée de 18 mois prévoyait une formation réalisée une durée totale de 1 200 heures.

La collaboration s'est semble-t-il déroulée normalement jusqu' au 24 mai 2004, date à laquelle Mlle s'est vu notifier un premier avertissement au motif du respect de ses horaires de travail.

Le 14 juin un nouvel avertissement était signifié sanctionnant des propos considérés mensongers ainsi qu'une attitude critique et une faible activité à l'agence;

Le 6 juillet Mlle répondait par les mêmes voies et contestait le bien fondé des observations formulées par l'employeur en date du 24 mai et du 14 juin ; en réponse maintenait les griefs formulés.

Le 3 juillet 2004, un courrier recommandé AR sanctionnait la non application par Mlle des procédures internes; le 9 juillet 2004 un nouveau courrier recommandé AR était adressé à la salariée au motif de la justification de ses présences au centre de formation.

Le 13 juillet 2004 puis le 20 juillet, Mlle contestait à nouveau les griefs ainsi formulés par l'employeur. Par courrier recommandé AR daté du 28 juillet, l'employeur maintenait les reproches mentionnés dans ses précédentes correspondances.

Le 22 juillet 2004, Mlle contestait les termes d'un entretien professionnel en date du 21 juillet 2004. Le 2 août 2004, l'employeur répliquait et déplorait de nouveaux évènements fautifs de la part de la salariée.

Le 27 juillet 2004, le Dr , médecin du travail portait un avis d'inaptitude avec danger immédiat de maintenir la salariée en poste dans l'entreprise.

Le 3 août 2004, la salariée confirmait à son employeur les raisons qui à ses yeux motivaient l'inaptitude et prenait acte de la rupture de son contrat de travail.

Tous ces évènements se greffent sur une contestation récurrente des méthodes de travail de ... Dans la suite, sur ces fondements, Mlle diligentera une procédure pénale et saisira la HALDE des pratiques discriminatoires des clients de

Il n'est pas contestable que ait obtempéré sans aucune réserve aux demandes particulièrement discriminantes de son cuent pour le recrutement de ses intérimaires ; et en conséquence ait pu placer ses agents dans la situation de devoir organiser une sélection des candidats intérimaires fondée principalement sur des critères répréhensibles.

Les observations présentées par la HALDE éclairent parfaitement le Conseil sur les faits incriminés.

Il n'appartient pas au Conseil de se prononcer sur les pratiques des clients de la il y a lieu de constater que Mlle ayant dénoncé les consignes données à cet égard, s'est dès lors constamment trouvée en contradiction avec son employeur.

Très vite, les évènements ont pris une importance telle que la santé d'une jeune salariée en formation, même dotée d'un caractère affirmé, n'a pu que s'en trouver gravement affectée.

Le harcèlement moral, se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel du salarié.

A l'évidence, le contenu, l'intensité des griefs adressés à Mlle, , la régularité et le nombre des courriers avec lesquels la adresse ces reproches à sa salariée sont constitutifs d'une présomption lourde de harcèlement.

S'agissant de surcroît d'une salariée très jeune, partageant son temps entre travail et formation, il n'est pas contestable que tous ces faits déstabilisants aient eu un impact déterminant sur son état de santé ainsi qu'à deux reprises le médecin du travail l'a relevé en déclarant Mlle inapte avec danger immédiat.

En conséquence le Conseil, condamne l'employeur au paiement d'une indemnité de 1 500,00 € au titre des dommages et intérêts pour harcèlement moral envers Mlle

La sera déboutée de ses demandes reconventionnelles formulées au titre de l'indemnisation d'un préjudice causé par l'argumentation développée par Mlle supposée fallacieuse et injustifiée.

# Sur les heures supplémentaires :

Mlle affirme avoir effectué des heures supplémentaires non rémunérées, elle avance à l'appui des relevés horaire non justifiés, contestés par l'employeur. Les témoignages produits n'apportent aucun éclairage satisfaisant sur ce point.

Le Conseil relève la brièveté des rapports de travail tel que résultant de l'exécution du contrat de professionnalisation et s'en tiendra au décompte horaire attesté par l'employeur.

Mile. sera déboutée de ses demandes formulées à ce titre, tant en ce qui concerne l'indemnisation des heures prétendument effectuées que du préjudice pour travail dissimulé.

#### Sur entiers frais et dépens :

Au titre de l'article 700 du CPC, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.

Le Conseil dit que les entiers frais et dépens sont mis à la charge de qui au surplus sera condamnée au paiement d'une somme de 800,00 € sur le fondement de l'article 700 du CPC.

## PAR CES MOTIFS

Le Conseil, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi :

- Condamne 

  au paiement d'une somme de 1 500,00 € au titre de l'indemnisation du préjudice subit par Mlle) 

  pour le harcèlement moral;
- Condamne ... 

  aux entiers frais et dépens ainsi qu'au paiement de la somme de 800,00 € au titre de l'article 700 du CPC;
- Déboute ... Y de ses demandes reconventionnelles ;
- Dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire par provision du présent jugement.

Ainsi fait, jugé et prononcé, les jours et ans susdits.

LE PRÉSIDENT, G. LE SCOUEZEC

Page 5