

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE ANNECY
19 avenue du Parmelan - B.P. 2322
74011 ANNECY CEDEX

RG N° F 05/00392

SECTION Industrie

AFFAIRE

Mlle X

contre

SAS Y

HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE
CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR
L'ÉGALITÉ - H.A.L.D.E. -

MINUTE N° 224 /2007

JUGEMENT DU
06 Juin 2007

Qualification :
Contradictoire
premier ressort



Notification le :

11 juin 2007

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

EXTRAIT DES MINUTES DU
SECRETARIAT - GREFFE DU CONSEIL
DE PRUD'HOMMES D'ANNECY JUGEMENT
HAUTE-SAVOIE (74000)

Audience Publique du : 06 Juin 2007

Mademoiselle X

Admise au bénéfice de l'aide juridictionnelle partielle numéro
74010CPHA2005/1010 du 15/09/2005 accordée par le bureau d'aide
juridictionnelle du Tribunal de Grande Instance d' ANNECY)

DEMANDERESSE assistée de Me Thierry BILLET (Avocat au
barreau d'ANNECY) substituant la SELARL BJA

Contre :

SAS Y

DEFENDERESSE représentée par Monsieur A
(Directeur) assisté de Me Isabelle LE COQ (Avocat) substituant la
SCP BREITENSTEIN MEILLASSOUX HAUSER

HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ - H.A.L.D.E. -
11 rue Saint Georges
75009 PARIS

PARTIE INTERVENANTE Représentée par Me Paul
DARVES-BORNOZ (Avocat au barreau d'ANNECY)

Composition du bureau de Départage section lors des débats et du
délibéré

Madame Dominique DUBOIS, Président Juge départiteur
Monsieur BAILHACHE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur CONTAT, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur HUMBERT, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur MARIN PACHE, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Geneviève GERROLDT
DENAT, Greffier en Chef.

LA PROCEDURE

Date de la réception de la demande : 22 Juillet 2005
Bureau de Conciliation du 17 Octobre 2005
Convocations envoyées le 25 Juillet 2005
Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
Bureau de jugement du 05 Mars 2007
Renvoi Juge départiteur
Débats à l'audience de Départage section du 25 Avril 2007
(convocations envoyées le 29 Mars 2007)
Prononcé de la décision fixé à la date du 06 Juin 2007
Décision prononcée par Madame Dominique DUBOIS
Assistée de Madame Geneviève GERROLDT DENAT, Greffier en
Chef.

LES FAITS

Le 22 juillet 2005, Mademoiselle X a saisi le
Conseil de Prud'hommes d'Annecy aux fins de voir :

1. Prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de
Mademoiselle X.
 2. Condamner la S.A.R.L. Y à payer à
Mademoiselle X ses salaires jusqu'au prononcé de la
résiliation de son contrat de travail et les congés payés y afférents.
 3. Condamner la S.A.R.L. Y à payer à
Mademoiselle X une somme de 19.020,00 € au titre de
son licenciement sans cause réelle et sérieuse.
 4. Condamner la S.A.R.L. Y à payer à
Mademoiselle X une somme de 9.510,00 € à titre de
dommages et intérêts.
 5. Condamner la S.A.R.L. Y à payer à
Mademoiselle X une somme de 1.585,00 € au titre du
non respect de la procédure de licenciement.
 6. Condamner la S.A.R.L. Y à payer à
Mademoiselle X une somme 1.585,00 € au titre de son
préavis et de 158,50 € au titre de ses congés payés sur préavis.
 7. Ordonner à la S.A.R.L. Y de remettre à
Mademoiselle X son certificat de travail et son attestation
ASSEDIC sous astreinte de 100,00 € par jour de retard à compter
de la notification du jugement.
- Le Conseil dira qu'il se réserve le droit de liquider l'astreinte.
8. Ordonner l'exécution provisoire du jugement.
 9. Dire et juger que la moyenne des trois derniers mois de salaire est
de 1.585,00 €.
 10. Dire et juger que les sommes allouées à Mademoiselle
X porteront intérêt au taux légal à compter du jour de la
demande, conformément aux dispositions de l'article 1153-1 du
Code Civil.
 11. Condamner la S.A.R.L. Y à payer à
Mademoiselle X une somme de 2.000,00 € au titre de
l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi qu'au
paiement des entiers dépens.



La HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ (HALDE) a présenté oralement ses observations.

La SAS Y a demandé au Conseil de :

Débouter Mademoiselle X de l'intégralité de ses demandes,

Prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de Mademoiselle X ou renvoyer le règlement de la situation à l'issue de l'inaptitude temporaire de Mademoiselle X ;

Condamner Mademoiselle X à verser 1 € symbolique de dommages-intérêts à Y

Condamner Mademoiselle X à verser à la Société Y la somme de 2.000,00 € sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile;

Condamner Mademoiselle X aux entiers dépens.

Par jugement en date du 5 mars 2007, le Conseil s'est déclaré en partage de voix et a renvoyé les parties à comparaître à l'audience de répartition, laquelle a eu lieu le 25 avril 2007.

Les parties ont maintenu leurs demandes.

SUR CE

Mademoiselle X a été embauchée le 18 octobre 2004 par la S.A.S Y en qualité de rédactrice juridique.

Le 22 juillet 2005, elle saisit le Conseil de Prud'Hommes d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

Elle allègue principalement à l'encontre de son employeur trois griefs :

- la S.A.R.L. Y ne respecte pas ses engagements et modifie unilatéralement le contrat de travail de Mademoiselle X

- Mademoiselle X fait l'objet d'insultes à caractère raciste et d'un harcèlement moral suite à une dénonciation collective des conditions de travail;

- Mademoiselle X est placée dans l'impossibilité de poursuivre l'exécution des relations contractuelles.

Sur le premier point

Il résulte des pièces versées au dossier, à savoir les pièces 1, 2 et 32 de la demanderesse que Mademoiselle X a bien été embauchée en qualité de rédactrice juridique droit public.

La demanderesse produit en effet les deux premières pages d'un contrat de travail des Y qui n'est pas allégué adversairement comme étant un faux portant la mention selon laquelle Mademoiselle X est engagée en qualité de RÉDACTEUR JURIDIQUE DROIT PUBLIC.



Elle prouve également une attestation de l'employeur en date du 4 novembre 2004 selon laquelle Mademoiselle X est employée au sein des Y en qualité de Rédactrice Juridique Droit Public et enfin son premier bulletin de salaire du mois d'octobre 2004 où l'emploi mentionné est "RÉDACTRICE JURIDIQUE DROIT PUBLIC".

En conséquence, la réunion de ces trois pièces démontre qu'il ne peut s'agir d'une inadvertance des services administratifs, comme le soutient la défenderesse, et que début novembre, le contrat de travail de Mademoiselle X a été modifié par l'employeur, Mademoiselle X étant engagée alors en qualité de RÉDACTRICE JURIDIQUE, sans mention de spécialité.

Il n'est pas contesté par l'employeur que Mademoiselle X se verra confier des tâches de rédactions juridiques qui ne relèvent pas exclusivement du droit public, notamment en droit social, mais également en droit pénal et civil alors qu'il résulte de son curriculum vitae qu'il s'agit là de sa formation et de sa spécialité qu'elle a déjà exercée, notamment auprès des Editions Z spécialisées dans ce domaine.

Mademoiselle X, depuis sa licence en droit public, n'a jamais poursuivi d'études en droit privé ni exercé un métier en relation.

Cette modification est imposée à la salariée alors qu'elle se trouve en période d'essai et qu'elle n'est donc pas en position de force pour protester.

Mademoiselle X soutient encore qu'elle ne se voit pas confier des tâches de rédaction mais des missions de secrétariat.

Cependant il résulte du contrat de travail de Mademoiselle X que son emploi comporte des tâches de secrétariat juridique et pas seulement de rédacteur.

D'autre part, Mademoiselle X débute et n'a pas une grande expérience de ce travail qu'elle n'a exercé que six mois aux Z

Il est donc normal qu'elle se voit confier des tâches simples et relativement répétitives lorsqu'elle commence son emploi.

Il est d'ailleurs indiqué dans son contrat que son poste est susceptible d'évolution : "à terme, brief technique rédactionnel lors du recrutement de nouveaux auteurs ou du lancement d'un nouveau produit".

La société Y n'a donc commis aucune faute en ne confiant pas de responsabilités importantes à Mademoiselle X, le temps qu'elle s'adapte à son poste et fasse ses preuves.

Sur le second point

Mademoiselle X expose qu'elle a subi un véritable harcèlement moral par les propos racistes dont elle est l'objet et par les pratiques de déstabilisation menées à son encontre suite à la dénonciation collective de plusieurs salariés.

Le harcèlement moral est défini par les articles L122-49 du Code du Travail et 222-33-2 du Code Pénal comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de



travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Il convient de s'en rapporter à la délibération de la HALDE en l'espèce qui relate ainsi les faits :

"La réclamante a été définitivement embauchée en qualité de rédactrice juridique par les Y le 18 décembre 2004 au terme de sa période d'essai de deux mois sans que celle-ci ait été renouvelée.

Le 11 janvier 2005, Monsieur A aurait appelé la réclamante «La Mecque» en sa présence. Elle allègue en avoir aussitôt informé sa supérieure hiérarchique directe, Madame B.

Le 17 janvier 2005, Mademoiselle X a déposé une main courante pour "injures-menaces".

Le 18 janvier 2005, la réclamante s'est vu remettre un avertissement signé de Madame B et de Monsieur A indiquant qu'elle n'appliquait pas les règles méthodologiques de la société, qu'il serait « encore indispensable de vérifier et rectifier son travail », qu'elle ne prendrait « que très rarement des notes lorsque des explications lui sont données » et aurait « une difficulté à se concentrer voire mémoriser les dossiers ».

La réclamante estime que cet avertissement serait une mesure de rétorsion faisant suite à la dénonciation auprès de Madame B des propos de Monsieur A.

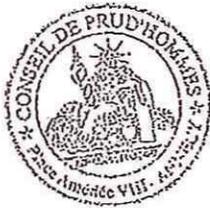
Le 11 mars 2005, un courrier anonyme émanant de « salariés des Y » a été adressé à Monsieur C, Directeur de publication, pour dénoncer les propos et le comportement général de Monsieur A, sur l'« exercice de pressions, harcèlement moral et humiliation sur les salariés » et un « propos à caractère racial tenu à l'encontre d'une employée qui a déposé une main courante ».

Le Directeur de publication a fait procéder à une enquête interne le 31 mars 2005. Ce dernier et son directeur délégué ont réalisé une série de 13 entretiens en tête à tête dont un compte-rendu a été adressé à la Haute autorité.

Cette enquête a été menée auprès des cadres et agents de maîtrise présents dans les locaux le 31 mars, soit 16 personnes. La Direction a cependant décidé de ne pas entendre les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté, soit 3 personnes dont Mademoiselle X. Celle-ci était alors présente depuis plus de 5 mois dans l'entreprise.

Selon la Direction, leur faible ancienneté ne leur aurait pas permis d'avoir un recul suffisant sur la situation. Ce choix ne semble pas objectivement justifié au vu de l'objet même de cette enquête, les salariés récemment embauchés étant également susceptibles d'être victime de pratiques de harcèlement. Leur discours ne peut donc être considéré comme moins légitime et digne de considération.

De plus, il ressort du compte-rendu d'enquête que le directeur des Y a été informé au cours des entretiens que les allégations de propos à caractère raciste concernaient Mademoiselle X.



Les conclusions de l'enquête interne relevent que ce propos ne semblait pas présenter de caractère raciste et devait plutôt être considéré comme une répartie certes mal placée mais également mal perçue». Cette appréciation est notamment fondée sur la parole de salariés qui, précise la Direction, n'ont pas été témoins des faits, voire pour certains ignoraient même que ces propos visaient la réclamante.

La Haute autorité ayant sollicité l'employeur afin d'obtenir toute information utile sur les faits, souligne que celui-ci n'a jamais indiqué quelle était la teneur exacte des propos de Monsieur A mais que leur réalité même n'est pas contestée.

Enfin, il apparaît que la Direction a tenu informé Monsieur A de l'enquête en cours, «commenté» avec lui les résultats des entretiens, et ne semble pas l'avoir interrogé selon les mêmes modalités que les autres salariés.

Le médecin du travail a déclaré la réclamante temporairement inapte le 6 avril 2005. La réclamante n'a pas repris son activité depuis cette date. Le médecin du travail a établi le 18 octobre 2005 un certificat médical indiquant que le discours et les troubles de Madame X « sont compatibles avec les manifestations cliniques d'un vécu de harcèlement moral ».



Le Code du Travail prévoit qu'il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions en vue de prévenir les agissements de harcèlement. Le Collège de la Haute autorité souligne en premier lieu que, d'un point de vue méthodologique, la procédure d'enquête mise en œuvre par la Direction des Y pour s'assurer de l'absence de harcèlement moral apparaît biaisée en raison des points suivants :

Absence d'audition de la personne mise en cause dans des conditions comparables à celles mises en œuvre par les autres salariés, Monsieur A étant de plus le seul à bénéficier d'une information complète sur le déroulement de l'enquête;

Absence de possibilité pour les salariés d'être assistés de la personne de leur choix ;

Refus d'entendre les salariés récemment embauchés ;

Refus d'entendre Mademoiselle X alors même que la Direction avait acquis la certitude, au cours de ces entretiens, qu'elle était effectivement concernée par les faits objets de l'enquête.

Il recommande en conséquence la mise en place d'une formation des personnels d'encadrement et des ressources humaines sur le harcèlement moral et le droit du travail applicable, la création d'une procédure d'alerte favorisant l'expression de tous les salariés dans des conditions satisfaisantes, et le règlement amiable des conflits.

De plus, le Collège considère que les conditions de travail au sein des Y révélées par l'enquête interne, les propos dont Mademoiselle X a fait l'objet de la part d'un supérieur hiérarchique, et le refus catégorique de la direction de prendre en compte sa parole lors de l'enquête interne du 31 mars ont pu avoir pour conséquence une dégradation de ses conditions de travail rendant difficile la poursuite de son activité, le médecin du travail estimant que le discours et les troubles de Madame X « sont compatibles avec les manifestations cliniques d'un vécu de harcèlement moral ».

Le propos tenu par Monsieur A a Mademoiselle X est contesté par les Y

Il résulte cependant de la réunion et de plusieurs éléments, que ce propos a été tenu :

- propos injurieux tenu le 11 janvier 2005 et relaté par Mademoiselle X à sa supérieure hiérarchique, Madame B qui lui demande de n'y accorder aucune importance,

- convocation de Mademoiselle X à un entretien en vue d'un avertissement le 14 janvier 2005,

- dépôt d'une main courante le 17 janvier 2005 pour injures-menaces par Mademoiselle X

- Mademoiselle X se voit notifier son avertissement le 18 janvier 2005,

- lettre anonyme du 11 mars 2005 faisant référence à des propos racistes tenus à l'encontre d'une salariée,

- enquête interne de la direction le 31 mars 2005 au cours de laquelle ces propos sont relatés par d'autres salariés pour être connus d'eux sans qu'ils en aient été témoins,

- arrêt de travail de Mademoiselle X fin mars 2005 et inaptitude temporaire le 6 avril 2005 par la médecine du travail,

- nouvel avertissement le 15 avril 2005 qui ne sera pas remis à Mademoiselle X, compte tenu de son arrêt de travail,

- certificat médical du médecin du travail et du médecin traitant et traitement contre la dépression pris par Mademoiselle X depuis le 7 avril 2005,

- courrier du conseil de Mademoiselle X à Monsieur A le 17 mai 2005 et de Mademoiselle X à l'Inspection du Travail le 6 juin 2005,

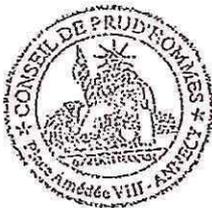
- courrier de Monsieur C à l'Inspecteur du Travail le 27 octobre 2005 où il est fait mention de cet incident et du fait qu'il concernait Mademoiselle X

Ainsi, il ne peut être utilement soutenu par la société Y que Mademoiselle X n'a mentionné ce propos raciste qu'à compter du 6 juin 2005 et a "monté" artificiellement un dossier contre elle.

Le fait qu'un grand nombre de salariés aient témoigné en faveur de l'employeur, hors mis le fait que leur témoignage est à prendre en considération avec circonspection s'agissant de personnes ayant un lien de subordination, ne démontre pas qu'un tel propos n'ait pas été tenu ; aucun salarié ne l'affirme d'ailleurs.

Par ailleurs la plupart de ces personnes ne connaissait pas personnellement, voire pas du tout, Mademoiselle X

L'unanimité avec laquelle ce grand nombre de salariés vient soutenir sa direction et affirmer que Mademoiselle X était un mauvais élément, chicaneur et de mauvaise foi, au vu des éléments sus cités, apparaît d'ailleurs plus que suspecte.



Enfin, il résulte de la lettre anonyme et de l'enquête effectuée que des problèmes existaient au sein des Y, même s'ils sont minimisés par la direction.

Ainsi il n'est pas nié que l'alcoolisme de Monsieur A ait pu poser des difficultés relationnelles par le passé ...

Il est également curieux de constater que Mademoiselle X, jugée apte à occuper son poste à l'issue d'une période d'essai non renouvelée, soit devenue brutalement totalement inapte à son emploi si bien que tout et son contraire lui sont reprochés et qu'un premier avertissement doit lui être adressé aussi rapidement, moins d'un mois après son embauche définitive puis un second le 15 avril ;

Il résulte de ces éléments que, suite à un propos raciste qui, à lui seul, ne présentait pas un caractère de gravité extrême, dans la mesure où il était isolé et était susceptible d'être effacé par des excuses de l'intéressé reconnaissant son caractère déplacé et blessant, les Y ont réagi à l'inverse en signifiant à Mademoiselle X deux avertissements pour insuffisance professionnelle et ont conforté son supérieur hiérarchique, auteur de cette injure, dans sa position, lui renouvelant, selon les termes de Monsieur C, sa confiance.

Les conséquences de ce comportement inadapté et très maladroit de l'employeur a précipité Mademoiselle X, désormais désignée comme la responsable de cette enquête et de ses effets inévitables sur le climat relationnel de l'entreprise, dans la dépression, sa parole et sa personne étant niées.

Dés lors, le moindre événement, la moindre réflexion dont elle était l'objet n'a pu être vécu que négativement par elle.

Il s'en suit que Mademoiselle X a été placée dans l'impossibilité de poursuivre l'exécution des relations contractuelles, troisième point, du fait de la déconsidération dont elle avait été l'objet, du fait de la modification de son contrat de travail unilatérale dans un premier temps puis dans un second temps du fait de l'injure subie et du traitement apporté à cet incident.

Il résulte de ces éléments que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mademoiselle X sera prononcée aux torts exclusifs de son employeur.

En conséquence, la société Y sera condamnée à payer à Mademoiselle X, compte tenu de son peu d'ancienneté dans l'entreprise, la somme de 1.585 euros au titre de son licenciement sans cause réelle et sérieuse et du non respect de la procédure de licenciement, ainsi que la somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts, celle de 1.585 Euros au titre de son préavis et celle de 158,50 Euros au titre de ses congés payés y afférents.

Les sommes allouées à Mademoiselle X porteront intérêt au taux légal à compter de la demande.

La société Y qui succombe supportera les entiers dépens.

L'équité commande en outre d'allouer à Mademoiselle X la somme de 500 Euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire, sera ordonnée.



P A R C E S M O T I F S

Le Conseil de Prud'Hommes d'ANNECY, section ENCADREMENT, statuant en audience publique, par jugement contradictoire et en PREMIER RESSORT, après en avoir délibéré conformément à la loi :

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mademoiselle X aux torts exclusifs de l'employeur.

CONDAMNE la S.A.R.L. Y à payer à Mademoiselle X une somme de :

- ▶ MILLE CINQ CENT QUATRE VINGT CINQ EUROS (1.585,00 €) au titre de son licenciement sans cause réelle et sérieuse et au titre du non respect de la procédure de licenciement.

CONDAMNE la S.A.R.L. Y à payer à Mademoiselle X une somme de :

- ▶ TROIS MILLE EUROS (3.000,00 €) à titre de dommages et intérêts.

CONDAMNE la S.A.R.L. Y à payer à Mademoiselle X ; sommes de :

- ▶ MILLE CINQ CENT QUATRE VINGT CINQ EUROS (1.585,00 €) au titre de son préavis,

- ▶ CENT CINQUANTE HUIT EUROS ET CINQUANTE CENTS (158,50 €) au titre de ses congés payés sur préavis.

ORDONNE à la S.A.R.L. Y de remettre à Mademoiselle X son certificat de travail et son attestation ASSEDIC sous astreinte de CINQUANTE EUROS (50,00 €) par jour de retard à compter de la notification du jugement.

DIT que le Conseil de Prud'Hommes se réserve le droit de liquider l'astreinte.

DIT que la moyenne des trois derniers mois de salaire de Mademoiselle X est de 1.585,00 €.

DIT que les sommes allouées à Mademoiselle X porteront intérêt au taux légal à compter du jour de la demande.

CONDAMNE la S.A.R.L. Y à payer à Mademoiselle X une somme de :



▸ CINQ CENTIS EUROS (500,00 €) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

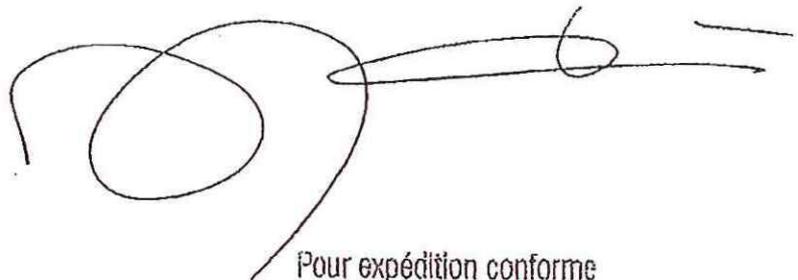
ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement.

CONDAMNE la S.A.R.L. Y au paiement des entiers dépens.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique du MERCREDI SIX JUIN DEUX MIL SEPT à TREIZE HEURES TRENTE et signé par le Président et le Greffier en Chef.

Le Président,
Dominique DUBOIS

Le Greffier en Chef,
Geneviève GERROLDT-DENAT



Pour expédition conforme
Le Greffier en Chef,

P10

