

**COUR D'APPEL DE POITIERS**  
**Chambre Sociale**  
**ARRÊT DU 05 DECEMBRE 2019**  
**ARRÊT N° 676**  
N° RG 18/02435  
N° Portalis DBV5-V-B7C-FQSH

Décision déferée à la Cour : Jugement du 03 juillet 2018 rendu par le Conseil de Prud'hommes de LA ROCHE SUR YON

**APPELANTE :**

**SAS X**

N° SIRET :

...

ayant pour avocat postulant et plaident Me Q... W... de la SELAS NEOCIAL, avocat au barreau de LA ROCHE-SUR-YON

**INTIMÉS :**

**Madame Y**

...

ayant pour avocat postulant et plaident Me N... V... de la SELARL BARREAU V..., avocat au barreau de LA ROCHE-SUR-YON

**DÉFENSEUR DES DROITS**

ayant pour avocat Me O... D... de la SELARL D... - LANGLOIS, avocat au barreau de SAINTES, entendu en ses observations

**COMPOSITION DE LA COUR :**

L'affaire a été débattue le 23 Octobre 2019, en audience publique, devant la Cour composée de :

**Monsieur Jean ROVINSKI, Président**

**Madame Catherine KAMIANECKI, Conseiller**

**Madame Valérie COLLET, Conseiller**

qui en ont délibéré

**GREFFIER**, lors des débats : **Monsieur K... U...**

**ARRÊT :**

**- CONTRADICTOIRE**

- Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

- Signé par **Monsieur Jean ROVINSKI, Président**, et par **Monsieur K... U...**, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## **EXPOSÉ DU LITIGE**

La société X exploite une activité de fabrication industrielle de brioches et viennoiseries à Z, dans le cadre de laquelle elle emploie une centaine de salariés. Son activité relève de la convention collective nationale de la boulangerie industrielle. Mme Y a été engagée à effet du 8 janvier 2007 en qualité d'opératrice de ligne de conditionnement (ouvrier coefficient 125), moyennant une rémunération mensuelle brute de base de 1316,50 outre une prime annuelle et diverses autres primes en fonction de la nature du poste occupé. A compter de septembre 2008, Mme Y a été affectée à des travaux de confection des cartons au moyen d'une machine ad hoc, en amont de ligne de conditionnement, ce qui a conduit à un plan de formation spécifique et à une révision de son statut devenu celui de 'conductrice palettisation conditionnement ' au coefficient 160. Mme Y a été ré-affectée le 23 février 2012 à une équipe de production, sans que son coefficient ne s'en trouve affecté.

Mme Y a été placée en arrêt maladie pendant plusieurs semaines jusqu'au 14 avril 2012, date à laquelle elle a été jugée apte à la reprise de son poste de travail par le médecin du travail, sous réserve de restrictions ne posant pas de difficultés au regard de la configuration du poste. Le 2 juillet 2012, Mme Y a informé l'employeur qu'elle entendait faire valoir son droit de retrait à raison des conséquences préjudiciables pour sa santé suite à son affectation et de la dégradation qui en est résultée sur sa santé. Dès le lendemain et en application du principe de précaution, la société employeur a affecté Mme Y au conditionnement précuit dans l'équipe du matin, ce que Mme Y a refusé, exigeant être maintenue dans une équipe de l'après-midi, malgré les températures plus élevées subies. La société employeur lui a proposé en conséquence une affectation au même service conditionnement précuit en équipe d'après-midi que Mme Y a refusée en déplorant que son 2x8 soit modifié sans son accord et en assimilant les démarches de l'employeur à une forme de harcèlement moral.

Le 10 juillet 2012, le médecin du travail a validé la compatibilité de l'affectation du 3 juillet précédent avec l'état de santé de Mme Y, sous réserve de maintenir la rotation horaire existante. Mme Y a accepté provisoirement son affectation dans l'équipe du matin mais en exigeant de réintégrer à court terme son 2x8 habituel et sa réintégration en qualité de conductrice palettisation conditionnement au sein du service ad hoc, ce que la société X a refusé dès lors que l'affectation d'un sixième salarié au sein de l'équipe Robot palettisation n'avait aucune utilité sur le plan opérationnel et que Mme Y occupait un poste conforme à son contrat de travail et compatible avec son état de santé.

Mme Y a déposé plainte du chef du harcèlement moral qui a été classée sans suite. Mme Y a saisi le conseil de prud'hommes le 12 juillet 2013 d'une demande tendant à obtenir sa ré-affectation dans son poste initial.

Par jugement de départage du 29 février 2016, le conseil de prud'hommes de la Roche-sur-Yon a jugé :

- que la demande de révision statutaire de Mme Y n'était pas fondée
- que si l'employeur avait pu s'opposer à la réintégration de la salariée à son poste antérieur, il avait fait preuve de mauvaise foi en le refusant, en sorte qu'une somme de 3000 à titre de réparation devait être allouée à Mme Y
- que la société X n'avait pas suffisamment tenu compte des restrictions posées par le médecin du travail entre avril et juillet 2012 et qu'il devait être condamné au paiement de la somme de 5000 de ce chef outre à celle de 609,80 à titre de rappel de salaire.

Le 23 décembre 2014, Mme Y a été élue en qualité de membre titulaire de la délégation unique du personnel. Le 21 septembre 2016, le contrat de travail de Mme Y a été suspendu par l'effet d'un arrêt pour maladie motivée par une dépression réactionnelle. Le 10 octobre 2016, Mme Y a demandé la prise en charge de cet arrêt maladie au titre d'un accident du travail qui serait survenu le 9 septembre 2016 à l'occasion de la réunion du CE, demande qui a été rejetée par la CPAM en raison de l'inexistence avérée d'un fait accidentel survenu au temps et au lieu du travail. Par jugement du 20 février 2018, M. Y mari de la salariée, a été condamné du chef de diffamation publique envers M. A, président de la société X.

Mme Y a saisi une seconde fois le conseil de prud'hommes le 12 décembre 2016 d'une demande tendant à voir juger :

- qu'elle était victime de discrimination syndicale depuis 2014 au titre du versement de la prime BDI
- qu'elle était victime de harcèlement moral et subsidiairement d'une exécution déloyale de son contrat de travail
- que l'employeur avait violé les dispositions de l'article L2315-15 du code du travail relatif à la libre circulation des délégués du personnel et de celles de son article L2325-12 relatif à la mise à disposition d'un local au CE
- que l'employeur avait violé l'article 32 de la convention collective applicable à la relation de travail.

A l'issue d'une visite médicale de reprise du 16 juin 2017, le médecin du travail a déclaré Mme Y inapte à la reprise de son poste en sorte qu'une procédure de licenciement pour inaptitude a été initiée avec demande d'autorisation de licenciement formulée auprès de l'inspection du travail qui a le 20 septembre 2017 rendu une décision défavorable au motif qu'il n'aurait pas été satisfait par l'employeur à l'obligation de reclassement et que le projet de licenciement présenterait un lien avec le mandat électif de la salariée. La décision ayant été confirmée par la suite, Mme Y reste à ce jour inscrite aux effectifs de X et elle est rémunérée comme telle au titre de l'article L1226-4 alinéa 1er du code du travail.

Par jugement du 3 juillet 2018, le conseil de prud'hommes de La Roche-sur-Yon avec exécution provisoire :

- a jugé que la direction de la société employeur avait instrumentalisé les délégués du personnel pour nuire à Mme Y., ce qui justifiait condamnation au titre de la discrimination en application de l'article L1132-1 du code du travail
- a pris acte du paiement du complément de la prime BDI de 2014 et 2015 le 13 septembre 2017
- a jugé que la société employeur s'était rendue coupable de harcèlement moral et que Mme Y pouvait prétendre à indemnité pour frais professionnels
- a condamné la société X à payer à Mme Y :
  - .la somme de 22000 à titre de dommages et intérêts pour discrimination
  - .la somme de 10000 à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
  - .la somme de 514,77 au titre des frais professionnels (article 32 de la convention collective), outre les intérêts légaux capitalisés à compter de la saisine pour celles ayant le caractère de salaire et à compter de la condamnation pour les dommages et intérêts
- a condamné la société X aux dépens et à lui payer la somme de 1500 sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La société X a fait appel de ce jugement.

La société X demande l'infirmité du jugement et, statuant à nouveau ;

- le rejet des demandes de Mme Y du chef de la discrimination
- le rejet des pièces adverses n° 25 et 34 contraires à l'article R4127-76 du code de la santé publique
- le rejet des demandes de Mme Y du chef du harcèlement moral
- le rejet des demandes de Mme Y du chef du paiement de l'indemnité pour frais professionnels au visa de l'article 32 de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle
- la condamnation de Mme Y aux dépens et à lui payer la somme de 2000 tant en première instance qu'en appel sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Mme Y demande la confirmation du jugement sauf à porter à la somme de 25000 le montant des dommages et intérêts alloués pour harcèlement moral et subsidiairement pour exécution fautive du contrat de travail et la condamnation de la société X aux dépens et à lui payer la somme de 2500 sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

## **SUR CE**

Le Défenseur des droits a communiqué des observations le 23 avril 2019 à la suite de sa saisine par Mme Y. Il rappelle que conformément à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, la discrimination vise le traitement défavorable d'une personne sur le fondement de certains critères prohibés et inclut également 'tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa' tels que l'état de santé ou les activités syndicales 'subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant' ; que l'article L1132-1 du code du travail dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte telle que définie à l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 précitée et que son article L2141-5 dispose : 'Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment... de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture de contrat de travail...'; que toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er de la loi précitée, visant l'état de santé et les activités syndicales est interdite, notamment en ce qui concerne les conditions de travail ; que l'article L4624-1 du code du travail (nouvel article L4624-6 du même code issu de la loi du 8 août 2016) dispose que le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou l'état de santé physique et mentale des travailleurs et que l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ; que l'employeur est tenu en application des articles L4121-1 et L4624-1 du code du travail à une obligation de résultat en matière de protection de la santé ou de la sécurité des travailleurs dans X et doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail ; que le fait pour l'employeur de ne pas tenir compte des préconisations du médecin du travail en lien avec l'état de santé du salarié en aménageant son poste de travail constitue une violation de l'obligation de sécurité à laquelle l'employeur est tenu en application de l'article L4121-1 du code du travail précité ; que l'employeur ne peut s'exonérer de son obligation de procéder à l'aménagement préconisé par le médecin du travail que s'il apporte la preuve qu'il est dans l'impossibilité de s'y conformer ;

que dans le cas contraire, une telle situation est constitutive d'une discrimination à raison de l'état de santé prohibée par les articles L1132-1 du code du travail et 2.2 de la loi du 27 mai 2008 ; que seule la mauvaise foi du salarié, entendue comme la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce et dont la preuve incombe à l'employeur, peut justifier des mesures de rétorsion pour avoir dénoncé des faits de discrimination ; que la personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve ; que le salarié présente des éléments appréciés de manière globale laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte tandis qu'il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le Défenseur des droits relève ici que Mme Y a saisi la juridiction prud'homale au sujet du refus d'aménagement de son poste conformément aux préconisations du médecin du travail et qu'elle a obtenu gain de cause en 2016 ; que la dénonciation de faits qui apparaissent également relever de la qualification de discrimination, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation et qui sont reconnus de manière définitive permet d'établir sa bonne foi ; que Mme Y a perçu une prime très faible puis plus aucune prime BDO contrairement à ses collègues se trouvant dans une situation comparable et qu'elle n'a plus perçu des avantages en nature sous forme de cadeaux d'X..., l'employeur reconnaissant que cette situation n'était pas objective et donc discriminatoire dans le cadre de l'enquête menée par le Défenseur des droits ; que la société employeur a publiquement exprimé qu'à la suite des frais engagés dans le cadre de l'action en justice initiée par Mme Y, elle diminuerait les primes des salariés en rejetant la faute sur Mme Y et en la stigmatisant ; que ce faisant, l'employeur a omis délibérément de préciser qu'il avait été condamné au paiement de dommages et intérêts à Mme Y du fait de sa propre violation des règles du code du travail, l'Inspection du travail ayant qualifié cette façon de faire comme 'tendancieuse et discriminante' ; que l'état de santé de Mme Y s'est dégradé à la suite du conflit se doublant de mesures d'entrave au droit syndical au sujet desquels elle a interpellé son employeur et sollicité l'intervention de l'Inspection du travail ; que la société X a cherché à licencier Mme Y à la suite de son avis d'inaptitude à tout poste résultant de la dégradation de son état de santé ; que l'Inspection du travail puis le ministre ont refusé d'autoriser le licenciement de Mme Y en relevant que cette mesure avait un lien avec son mandat syndical ; que l'employeur ne saurait se prévaloir de l'inaptitude du salarié pour le licencier lorsque l'inaptitude est la conséquence d'un harcèlement ; que dans une réponse ministérielle publiée au JO du 13 décembre 2011, il a été précisé que l'exclusion de salariés en longue maladie du bénéfice des activités sociales et culturelles paraissait constituer une discrimination liée à l'état de santé susceptible d'être sanctionnée par les tribunaux, en sorte que Mme Y., en ne percevant pas le chèque de 120 remis à l'occasion des 120 ans de X... en 2017 alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie depuis le 21 septembre 2016 mais qu'elle était titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et justifiait d'une présence travaillée de 220 jours minimum sur l'année 2016, a pu subir une discrimination prohibée au regard des termes de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 dès lors que le fait, pour un comité de X..., de n'attribuer des prestations telles que des chèques vacances qu'aux salariés en activité était une pratique neutre en apparence mais qu'elle pouvait constituer un désavantage particulier pour les salariés en arrêt pour longue maladie ou en congé parental, dont le contrat est automatiquement suspendu, de telles conditions pouvant être constitutives d'une discrimination indirecte liée à l'état de santé ou à la situation de famille, sauf si elles peuvent être 'objectivement justifiées' par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.' ; qu'il appartiendrait à la cour d'appel d'opérer ce contrôle que n'avait pas effectué le conseil de prud'hommes dans son jugement du 3 juillet 2018.

Le Défenseur des droits en conclut, de première part, que l'absence ou le caractère extrêmement réduit du versement des primes BDI, le refus de l'employeur d'accorder à la salariée des cadeaux de X et la stigmatisation dont Mme Y a fait l'objet, notamment dans le cadre d'une pétition déclenchée à l'initiative de l'employeur et dans sa réponse faite aux délégués du personnel, sont constitutifs de mesures de rétorsion pour avoir relaté, de bonne foi, des faits relevant de la qualification d'une discrimination fondée sur son état de santé et prohibée par l'article L1132-3 du code du travail et l'article 3 de la loi du 27 mai 2008 et, de seconde part, que ces diverses formes de discrimination, prises dans leur ensemble et dans un contexte général d'entrave à l'exercice du droit syndical, se concluant par la volonté de l'employeur de licencier Mme Y, caractérisent une situation ayant eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en lien avec son état de santé et ses activités syndicales, au sens de l'article L1132-1 du code du travail et de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 auquel il renvoie.

Mme Y verse aux débats :

- son contrat de travail à durée indéterminée d'opératrice de ligne de conditionnement et son avenant
- le rapport technique du médecin du travail du 14 juin 2011 soulignant notamment un manque de reconnaissance du travail accompli, une mauvaise communication et une ambiance de travail tendue et peu conviviale
- l'arrêt de la cour de siège du 25 mars 2015 rendu dans l'instance concernant M. F... dans lequel il est souligné que les pièces versées aux débats établissent clairement le comportement du dirigeant de la société X à l'égard de ses subordonnés et le mode de management que celui-ci avait instauré au sein de X... se traduisant notamment par des pressions, des humiliations, des sautes d'humeur, des crises de colère, le tout entretenant un climat de peur chez les salariés et parfois une dégradation de leur santé psychique, avec la précision que l'inspecteur du travail était intervenu depuis l'été 2010 à maintes reprises dans cette X sur le thème de la prévention des risques psycho-sociaux et qu'en juin 2010, il avait été contacté par le médecin du travail qui lui avait fait part d'une situation alarmante évoquant plusieurs dizaines de salariés en situation de souffrance mentale
- le jugement de départage du 27 avril 2015 du conseil de prud'hommes de la-Roche-sur-Yon concernant M. L..., mettant également en avant les pièces émanant du médecin du travail et de l'Inspection du travail faisant état de la souffrance au travail de nombreux salariés du fait des méthodes de management de M. A et de l'ambiance de travail tendue, peu conviviale, confinant chaque salarié à l'isolement et à la démotivation
- la lettre de l'inspection du travail à M. A du 26 mars 2012 faisant état de l'absence de réponse aux interrogations de Mme Y concernant sa qualification, son coefficient salarial et sa rémunération au regard du poste de conductrice de ligne à la palettisation supérieur à ses fonctions d'origine qu'elle estimait occuper et, suite à son courrier de relance, sa mutation pure et simple à un poste d'opératrice en production suivie d'un arrêt de travail pour maladie de l'intéressée, courrier de l'Inspection du travail ainsi libellée : 'Vous comprendrez donc que je suis particulièrement interloqué par cette décision managériale qui semble moins répondre d'une logique économique et de pure gestion (Madame Y ayant déjà été remplacée, son poste n'a donc en aucun cas disparu par exemple) que d'une volonté de fragiliser ou de sanctionner une salariée ayant souhaité faire valoir ses droits. Cette situation m'interpelle car je vous ai déjà alerté à plusieurs reprises sur le caractère malsain et destructeur d'une telle politique sociale. Je rajouterais qu'au-delà de l'atteinte portée au respect du contrat de travail, ce management me semble difficilement compatible avec l'obligation de sécurité de résultat dont vous êtes redevable de par le code du travail en matière de protection de la santé physique et

psychologique de vos salariés. Je vous ai plusieurs fois alerté sur ce sujet, notamment dans le cadre du CHSCT. Le docteur D médecin du travail, vous a également fait part de ses inquiétudes. Aussi, je souhaite vous rencontrer en personne...afin d'évoquer cette problématique.'

-les remarques de l'inspection du travail du 12 avril 2012 suite à l'entretien tenue avec la responsable des ressources humaines, contrairement à la demande expresse présentée, faisant état de la nécessité, pour dissiper toute ambiguïté et permettre une reprise de travail satisfaisante de Mme Y que celle-ci soit entendue dès son retour pour clairement et librement signifier ses intentions, s'agissant d'un changement majeur dans ses conditions de travail et ajoutant : 'Au-delà de cette simple situation individuelle, je vous invite à faire preuve à l'égard de tous vos salariés d'une vigilance extrême quant à de telles modifications de postes ou d'horaires et à généraliser la pratique de la consultation (notamment des instances et des personnes intéressées) et du recueil du consentement. En effet, toute autre politique et nous, le médecin et moi-même, vous avons régulièrement alerté sur le sujet, est susceptible d'avoir des conséquences désastreuses pour vos salariés. C'est un des axes majeurs de prévention des risques psycho-sociaux que vous ne pouvez pas ou plus ignorer.'

-le dossier médical de Mme Y faisant état notamment des échanges du 2 juillet 2012, de l'inaptitude constatée de la salariée aux postes en production avec ambiance chaude et piétinement

-le jugement de départage du 29 février 2016 du conseil de prud'hommes de la Roche-sur-Yon dans lequel il a été jugé :

\*que la société employeur n'avait pas agi de bonne foi et de manière loyale dans l'opération de changement de fonction de Mme Y qui était conductrice de ligne de palettisation vers un poste de la ligne de production (absence de délai et de forme, sans explication probante) ayant généré une dépression réactionnelle de la salariée et un arrêt de travail du 25 février au 14 avril 2012

\*qu'aux termes de son courrier du 3 juillet 2012 adressé à la salariée, la société employeur lui indiquait avoir fait le nécessaire pour lui permettre d'intégrer le jour même un poste avec des mouvements, conformément aux restrictions médicales, admettant ainsi manifestement que le poste occupé jusqu'à cette date par la salariée n'était pas adapté à son état de santé alors qu'elle était informée depuis le 24 avril 2012 des mesures à prendre ('éviter la position statique prolongée et favoriser les postes avec possibilité de déplacements')

\*que la société employeur se prévalait d'un usage liant le paiement de la prime de travail à l'affectation sur la ligne de palettisation mais ne procédait que par pures affirmations en sorte qu'elle devait être condamnée au paiement à Mme Y de la somme de 609,80 bruts outre les congés payés sur la période de mars 2012 à octobre 2013

-la lettre de Mme Y du 14 décembre 2015 à l'Inspection du travail dans laquelle elle lui demande de l'aide et fait état des lacunes dans la détermination des horaires des salariés, de l'absence de dépôt de l'accord sur les 35 heures et l'aménagement des horaires, de l'absence d'exercice d'évacuation de secours, des modalités de fixation des personnels affectés aux samedis travaillés, de l'absence d'autorisation de circulation dans X en sa qualité de délégué du personnel pendant ses heures de délégation, de l'absence de salle de CE, de l'absence de paiement de la pause, de l'absence de journées compensatoires de repos hebdomadaire en cas d'activité 6 jours sur 7 et 46 heures environ par semaine, de l'existence d'une discrimination subie par les deux délégués syndicales de la part de M. A ('il nous rabaisse, hausse le ton, nous fait taire, dit qu'on lui met des bâtons dans les roues et que l'on veut faire couler X...'), de la sanction subie d'une prime BDI réduite à 10 pour punition d'avoir rentré une liste syndical dans X... et la prise d'une photo sur son poste de travail sans son autorisation qui a circulé à deux reprises en réunion de CE) et la lettre en réponse de l'Inspection du travail du 18 janvier 2016

-l'attestation de M. F..., responsable qualité, qui déclare avoir été licencié pour inaptitude à tous postes dans X... le 19 octobre 2012, que la responsabilité de son accident du travail incombe à la société employeur et que Mme Y se trouvait affectée de manière régulière au poste de palettisation robotisée, que la seule fois où son nom a été cité devant lui par Mme AA... et M. A, elle a été décrite comme une enquiquineuse procédurière

-l'attestation de Mme D , qui explique avoir travaillé en qualité de conductrice palettisation robotisée et conditionnement et avoir démissionnée suite à des incompréhensions et des injustices de sa hiérarchie, ajoutant : 'un courrier d"avertissement' pour être allée aux toilettes pendant mes heures de travail et d'avoir eu l'occasion de croiser Mme Y qui finissait sa pause. Suite à ce courrier, je me suis sentie atteinte, meurtrie moralement et de ne pas pouvoir adresser une parole ou un regard sans être constamment épiée...j'ai été témoin des incidents suivants de la part de Mme AA... envers Mme Y Elle a été convoquée et rétrogradée de ses fonctions et mise en production comme opératrice de ligne pour avoir revendiqué ses droits salariaux, droits qu'elle demandait depuis des mois sans aboutissements...je ne vois pas la raison de la sortir de ce poste, poste qui lui plaisait où elle s'épanouissait, de la dégrader, je le considère comme une injustice. Dans cette X, si vous avez le malheur de revendiquer légitimement vos droits, la sanction est la mise au placard, la rétrogradation, l'humiliation et pour Mme Y la mise en danger de la personne, en plus du reste.'

-le procès-verbal de la réunion du 8 avril 2016 portant la mention suivante : 'M. A, avant de passer aux questions DP, a tenu à répondre personnellement à la question n°11: 'Mme Y n'aura aucun cadeau de la part de la direction tant que les frais occasionnés par la procédure prud'homale à l'encontre de la société ne seront pas remboursés. Mme AA... AE... a lu une partie du jugement prud'homal de X...; la direction a indiqué la somme qu'elle doit verser à Mme Y à titre d'indemnités et rappel de salaire. M. A a quitté la réunion et nous a laissé avec Mme AA... AE... afin de poursuivre la réunion...Mme Y a saisi, en son nom personnel le 12 juillet 2013 le conseil de prud'hommes. Le jugement a été rendu le 29 février 2016...Le conseil a condamné X... à verser 9809,80 à Mme Y ce qui apparaît comme un jugement sévère compte tenu des éléments précédemment cités. Avec les frais d'avocat et le temps passé, le coût de ce litige représente un montant de 18000 qui viendra en déduction pour le calcul des BDI à venir.'

-l'attestation de Mme Z..., qui déclare :

\*avoir à deux reprises été témoin des propos de M. A qui reprochait à Mme Y de devoir 98 euros par salarié tandis que le mercredi 14 septembre 2016, un rassemblement a eu lieu à la palettisation à 12 heures avec arrêt des lignes de production et emballage, la direction s'exprimant alors par un responsable fabrication qui a averti le personnel qu'il y avait une pétition contre Mme Y et invitant le personnel à la signer tandis qu'une photo personnel de M et Mme Y prise sur leur page Facebook circulait de main en main sur le lieu de rassemblement et que des pressions étaient exercées sur les salariés pour qu'il signe la pétition \*en sa qualité de déléguée syndicale, ne pas disposer d'une salle de CE et syndicale, de ne pas disposer du droit de circuler librement dans X... pendant le temps de délégation, subir de la discrimination violente verbalement et même très violente à l'occasion de certaines réunions de CE et DP empêchant de mener à bien son mandat

-le procès-verbal d'audition de M. A... du 12 décembre 2016, responsable de production et trésorier du CE qui a reconnu que lors de la réunion du 9 septembre 2016 du CE et des DP, il a déclaré à Mme Y : 'AB...'est-ce que vous cherchez à faire, sauf à nuire à l'image de X... " et a reconnu que circulait dans les mains des membres présents à cette réunion une photo du couple Y avec des couronnes, photo non protégée tirée sur le compte Facebook personnel des époux Y..

-le procès-verbal de la réunion du CE du 9 septembre 2016 mentionnant : 'M. A a été indigné par un message sur Facebook touchant l'honneur de X... et son dirigeant suite à l'incendie



alors que des collaborateurs ont tout fait pour sauver l'usine au risque de leur vie. La direction quitte la salle après les questions DP et un vif débat s'engage entre les membres du CE outrés par le message du mari de Mme Y déposé sur Facebook... Question DP sur actions Mme Y : AC... délégués du personnel n'ont pas été conviés à la réunion de préparation, une autre question a été soumise dans les délais : Que cherche Mme Y depuis quelques années à l'encontre de X... à travers ses nombreuses actions et attaques injustifiées : collègues convoqués à la gendarmerie suite dépôt de plainte-action au prud'hommes où elle a été déboutée-action sur la vidéo-technique, d'ailleurs, c'est grâce à une caméra que nous avons pu déterminer la cause de l'incendie-suite à l'incendie, dénigrement de X et du dirigeant de la part de son mari. '

-la pétition 'réponse des collaborateurs' et les signatures de certains salariés

-la lettre ouverte du syndicat aux salariés de la société employeur

-le jugement du tribunal de grande instance de la Roche-sur-Yon du 20 février 2018 ayant reconnu M. Y auteur de propos diffamatoires publiques à l'égard de M. A

-divers certificats médicaux de la salariée et autres pièces médicales ce compris l'avis de la médecine du travail du 16 juin 2017 emportant reconnaissance d'inaptitude à la reprise du travail au poste antérieur et à tout poste dans cette X dans les termes suivants: 'tout maintien de Mme Y dans un emploi dans cette X serait gravement préjudiciable à sa santé.'

-la décision de l'inspection du travail de refus de la demande d'autorisation de licenciement de Mme Y compte tenu du traitement différencié de la salariée après son élection sur la liste CGT le 23 décembre 2014 :

\*traitement différencié et défavorable dans l'attribution de la prime de BDI alors que la salariée n'avait commis aucun manquement dans l'accomplissement de son travail et qu'elle n'avait pas été absente au cours des années 2014 et 2015

\*affichage le 8 décembre 2014 à la veille du premier tour des élections professionnelles sur les panneaux d'informations du personnel et dans les salles de pause de l'article du Canard enchaîné concernant M. J... alors secrétaire général de la CGT qui n'a été enlevé sur ordre de la direction de X qu'après la réunion du Comité X du 6 février 2015

\*teneur de la réponse de la direction à la question 11 inscrite à l'ordre du jour de la réunion des délégués du personnel du 8 avril 2016 (présentation tendancieuse au détriment de la salariée du jugement du 29 février 2016 et discriminante par le passage : 'avec les frais d'avocat et le temps passé, le coût de ce litige représente un montant de 18000 euros qui viendra en déduction pour le calcul des BDI à venir.'

\*mention non conforme des bons de délégation toujours utilisés à la demande de la direction malgré les observations répétées des représentants du personnel, dont Mme Y et de la déléguée syndicale et constitutive d'entrave : 'Compte tenu des règles d'hygiène et de sécurité de notre X et conformément aux procédures IFS, il est interdit de circuler dans les ateliers et de déranger les opérateurs affectés à un process.'

\*absence de mise à disposition d'un local spécifique pour la DUP et la section syndicale

-la décision ministérielle de confirmation de la décision de l'inspecteur du travail.

La société X verse aux débats notamment et à l'exclusion des pièces communes aux parties déjà décrites :

-le procès-verbal de la réunion du CE du 29 mars 2012 dans lequel il est indiqué par Mme T... que celle-ci n'est jamais venue lui parler de son problème d'affectation et que certaines choses sont à dessein mal interprétées

-le courrier de l'employeur du 3 juillet 2012 à la salariée concernant le refus du poste avec des mouvements conformes aux restrictions médicales à l'horaire d'embauche de 6h30

-le courrier de l'employeur du 10 juillet 2012 concernant le droit de retrait de la salariée en raison d'une non-conformité de ses attributions aux restrictions médicales qu'il estime

illégitime en raison de la ré-affectation de la salariée le 4 juillet 2012 sur un poste conforme aux restrictions médicales sans qu'elle puisse invoquer l'inimitié avec des membres de l'équipe concernée

-l'attestation de Mme T... expliquant que certaines personnes avaient été menacées par la salariée d'un dépôt de plainte pour l'avoir dénigrée

-l'attestation de Mme B... expliquant que certains salariés sont perturbés par les menaces de Mme Y de les conduire au tribunal

-l'extrait Facebook contenant le message de M. Y : 'X... familiale "' avant peut-être mais voler par un gendre sans scrupules, ignoble avec son personnel...sois tu es un 'lèche cul' du patron ou un client ignare sur les méthodes de fabrication et des conditions de travail du personnel.'

-les jugements rendus à l'égard d'autres salariés de X.. Messieurs I... et E...

-l'attestation de Mme S..., opératrice de ligne, critique sur les engagements de Mme M... dans un but qu'elle estime personnel

-l'attestation de Mme R... qui déclare que lors de la réunion du CE du 9 septembre 2016, Mme Y n'a pas été agressée ni humiliée mais seulement interrogée par les membres du CE, précisant que certains salariés de X... avaient peur de Mme Y

-l'attestation de M. C... qui déclare que Mme Y menait un combat personnel contre M. A et qu'elle pourrissait l'ambiance dans X...

-l'attestation de M. P... qui déclare que Mme Y poursuivait depuis son élection un objectif personnel

-l'attestation de Mme G... qui déclare : 'un grand nombre de salariés se demandent: qui harcèle qui ' et demandent à Mme Y d'arrêter tout harcèlement.'

-le jugement du 12 décembre 2017 du conseil de prud'hommes de la Roche-sur-Yon rendu à l'égard de Mme H...

-le jugement du tribunal des affaires de sécurité sociale de la Roche sur Yon du 1er septembre 2017 rendu à l'égard de M. F... et celui de même date concernant M. L... -les pièces afférentes à la procédure de licenciement de Mme Y

### **Sur la discrimination :**

La société X fait valoir :

sur la prime BDI : que la prime Bonus de développement individuel est constituée par un budget annuel alloué par la direction en fonction des résultats de X... ; qu'un comité formé de trois responsables de production, du responsable Qualité et du responsable Ordonnancement est constitué qui apprécie la performance de chaque ligne de production au cours de l'année et détermine la répartition du budget entre les animateurs de chacune d'elles, les animateurs répartissant ensuite la somme entre les membres de leur équipe ; qu'il est apparu que Mme Y n'avait pas perçu de sommes suffisantes au titre des années 2014 et 2015, sans que ce défaut ne puisse être justifié de manière objective au regard du régime probatoire de l'article L1134-1 du code du travail ; que la somme de 264 bruts a été payée à Mme Y, ce dont les premiers juges ont donné acte et que cette situation ne peut pas s'analyser en un comportement discriminatoire en lien avec le mandat électif de la salariée dès lors que celle-ci n'a été élue en qualité de membre du comité X.. que le 23 décembre 2014.

sur les cadeaux afférents aux 120 ans de X... : que Mme Y n'a pas reçu en octobre 2016 de goodies en raison de la suspension à cette date de son contrat de travail et de son absence à la soirée de gala du 14 octobre 2016 à laquelle elle avait été invitée ; qu'à la suite d'une réunion du CE le 13 janvier 2017, il a été décidé que le chèque de 120 ne serait remis qu'aux salariés justifiant d'une présence d'au moins 220 jours travaillés en 2016, sauf CP, AT/MP et maternité en sorte que six salariés ont été exclus, ce qui exclut toute forme de discrimination à l'égard de Mme Y sur les faits retenus au titre de la discrimination : que les premiers juges ont retenu

une instrumentalisation des membres de la DUP lors de la réunion du 9 septembre 2016 et l'analyse des défenseurs des droits ; qu'à l'occasion des débats, une question a été ajoutée à l'ordre du jour par un membre de la DUP qui, intitulée 'Question DP sur actions de Madame Y' s'interrogeait sur le comportement de la salariée envers l'employeur et les salariés de X... en demandant l'ouverture d'un débat (pièce 19), le premier juge ayant considéré que l'employeur chargé d'établir un compte-rendu et de l'afficher avait orienté sa rédaction afin de nuire aux intérêts personnels et professionnels de Mme Y ce qui démontrait qu'il s'était délibérément servi de l'instance des délégués du personnel pour discriminer les différentes actions en justice de Mme Y ; que la réunion de la DUP s'est tenue quelques jours après l'incendie du site et les commentaires peu amènes de M. Y, mari de la salariée, sur le réseau social Facebook; qu'un membre de la DUP a ajouté une question à l'ordre du jour intitulée : 'Questions DP sur actions de Madame Y..' en s'interrogeant ouvertement sur le comportement de la salariée envers l'employeur et les autres salariés de X... ; que le conseil de prud'hommes a considéré que l'employeur chargé d'établir un compte-rendu et de l'afficher, avait orienté sa rédaction afin de nuire aux intérêts personnels et professionnels de Mme Y., ce qui démontrait que l'employeur s'était servi délibérément de l'instance des délégués du personnel pour discriminer les différents actions en justice de Mme Y. ; qu'il ne pouvait pas lui être reproché le contenu d'une question d'un membre de la DUP qui dispose de la personnalité morale, exerçant ses droits issus de l'article L2315-12 du code du travail et la teneur du compte-rendu relevant de la compétence de la secrétaire de la DUP, Mme G..., pour tenir compte de l'ensemble des questions reçues, précision donnée que le représentant de la direction a quitté la salle lorsque les échanges se sont portés sur la question relative à l'attitude de Mme Y pour éviter d'être impliqué ; qu'il en résulte qu'elle ne s'est pas servie de l'instance des délégués du personnel pour discriminer les différentes actions en justice de Mme Y ; que s'agissant de l'analyse du défenseur des droits dans sa décision du 20 mars 2018, la motivation qu'elle contient est anachronique s'agissant de la prime BDI et des cadeaux X... et non fondée s'agissant de l'instrumentalisation de la réunion de la DUP. La société X précise que Mme Y ne démontre aucun préjudice du chef de la discrimination qu'elle allègue. Mme Y rétorque que le climat social au sein de X... est dégradé, donnant lieu à des interventions répétées des services de l'inspection du travail et du médecin du travail (rapport annuel 2010) ; que la cour d'appel de Poitiers a condamné le 25 mars 2015 la société X pour harcèlement moral à l'encontre de M. F... mettant en avant le comportement des dirigeants source de pressions, de peur et d'humiliations ; que le conseil de prud'hommes de la Rochesur-Yon a condamné la même société pour harcèlement moral à l'encontre de M. L... ; qu'elle est à son tour devenue la cible de harcèlement moral, subissant sa mutation d'office en production sur un poste d'opératrice, sans responsabilité et sur un poste peu compatible avec son état de santé ; qu'elle a subi une période d'arrêt de travail pour maladie et n'a pas pu revenir dans son service d'origine en dépit des courriers de l'inspection du travail et les recommandations du médecin du travail ; qu'elle n'a cessé de subir des brimades et des vexations, essayant des réflexions acerbes à répétition, cessant de recevoir les brioches offertes à Pâques et Noël et les cadeaux offerts en diverses occasions au personnel tandis qu'elle a été privée de sa prime BDI en 2014 et 2015 ; que la direction de X... a considéré que le jugement prud'homal du 8 avril 2016 était sévère et que la créance totale de 9809,80 outre les frais d'avocat et le temps passé, générerait un coût final de 18000 à la charge de X... qui viendrait en déduction pour le calcul des BDI à venir ; que par une présentation tronquée du jugement, la société employeur expliquait aux élus du personnel qu'il était injuste et pénalisait l'ensemble du personnel ; que pour attiser la discorde entre elle et ses collègues, la société employeur a fait valoir que l'action en justice avait coûté 98 par salarié et que chacun pouvait réclamer à Mme Y cette somme dont il avait été spolié ; qu'elle a alors sombré dans la dépression, contexte dans lequel son mari a posté un commentaire sur la page Facebook de

X... en août 2016, à un moment où celle-ci venait de subir un incendie, en y exprimant sa colère ; qu'elle a été traînée dans la boue, notamment au cours de la réunion des délégués du personnel du 9 septembre 2016 tandis que la société employeur a fait circuler une photographie du couple Y prise sur le compte Facebook de M. Y laquelle a pris une dimension ridicule hors de son contexte puisque les deux époux sont affublés de fausses couronnes de fleurs; qu'elle a été présentée comme une période nuisible à X... tandis qu'une pétition a circulé reprenant les propos émis lors de la réunion de la DUP ; que son arrêt pour maladie a duré du 21 septembre 2016 au 16 juin 2017 où son inaptitude à tout emploi dans X... a été prononcée par le médecin du travail ; que le refus d'autorisation de son licenciement du 20 septembre 2017 a été confirmé par décision du ministre du travail du 20 avril 2018 ; que si sa demande de reconnaissance d'accident du travail a été rejetée, c'est en raison non de l'absence de lien entre sa dépression et ses conditions de travail mais parce que la dépression est survenue 'à l'usure' et ne présente pas le caractère soudain d'un accident du travail ; que la discrimination a débuté dès qu'elle a demandé le respect des préconisations du médecin du travail pour préserver sa santé et après sa mutation d'office sur un poste non adapté, ce qui a donné lieu à premier jugement prud'homal que la société employeur n'a jamais accepté ; que ses engagements syndicaux ont constitué de nouvelles occasions de discrimination (suppression des cadeaux internes à X..., du chèque de 120 anniversaire et de la prime BDI, attaques personnelles lors des réunions de la DUP, dénaturations des faits et des décisions de justice, instrumentalisation des représentants du personnel, affichage des PV pour la livrer à la vindicte générale).

#### **Sur le harcèlement moral :**

La société X fait valoir que Mme Y invoque un contexte de management agressif, autoritaire et méprisant mais que le conseil de prud'hommes n'a pas retenu les points qu'elle avançait soit :

- la réunion du personnel houleuse au cours de laquelle le premier jugement du conseil de prud'hommes a été évoqué
- le piratage de son compte Facebook et la circulation d'une pétition
- le rapport du médecin du travail de 2010 faisant état de la présence d'une dizaine de salariés en souffrance
- son accident du travail du 9 septembre 2016, en retenant trois autres points :
- l'affichage du CR de la réunion du 9 septembre 2016
- le soutien d'une pétition contre Mme Y
- l'exclusion systématique de certains avantages de X..., mettant en avant la volonté de l'employeur de détériorer la santé mentale de la salariée.

La société X fait valoir :

- que Mme Y fait allusion s'agissant du management agressif qu'elle dénonce à trois décisions concernant M. F..., M. L... et elle-même mais que dans la première, les faits de harcèlement moral n'ont pas été retenus tandis que dans la deuxième, l'inspecteur du travail écartait lui-même toute forme de harcèlement moral, le troisième jugement concernant Mme Y ayant exclu toute forme de harcèlement moral lié à un management agressif
- que l'affirmation de Mme Y au sujet de la réunion des délégués du personnel au cours de laquelle elle aurait été agressée par son employeur suite à sa victoire au prud'hommes ne repose sur aucune pièce, si ce n'est une attestation irrégulière de Mme Z... attribuant des propos à M. A, précision donnée que le document produit en appel par Mme Y qu'elle identifie comme le compte-rendu de la réunion des DP du 8 avril 2016 ( sa pièce 13) indiquant que l'employeur aurait affirmé qu'elle n'aurait droit à aucun cadeau ni prime aussi longtemps qu'elle n'aurait pas remboursé les frais occasionnés à X... par l'instance prud'homale qu'elle avait initiée, ne constitue pas en réalité le PV de la réunion, le document

ne précisant pas que son auteur, qui n'est pas identifié, ait participé à ladite réunion et qu'elle produit le véritable procès-verbal signé par le secrétaire et le président (sa pièce 14) qui mentionne une lapalissade soit que le montant des primes BDI est arrêté en fonction du résultat comptable dégagé par X... et que la condamnation intervenue a affecté ce résultat comptable de 18000 en sorte que le montant global des primes BDI s'en trouverait nécessairement affecté d'autant

-que s'agissant du piratage du compte Facebook qui constitue un réseau de diffusion publique de contenus multimédias, c'est M. Y qui a suscité l'émoi du personnel par la diffusion sur la page Facebook de X... de commentaires vindicatifs envers X..., son dirigeant et ses salariés ; que M. Y devait se douter qu'il provoquerait des réactions de la part de nombreuses personnes envers son épouse ; qu'en toute hypothèse, il ne peut s'agir d'un fait harcelant dont on ignore au surplus l'auteur ; que la circulation de la pétition contre Mme Y qui a été spontanée de la part de nombreux salariés de X..., participe de la même idée consistant à lui faire cesser ses accusations contre X...

-que Mme Z... indique que la direction aurait provoqué un rassemblement pour soumettre la pétition aux salariés mais sans préciser quel représentant de la direction était présent, se contentant de citer un 'responsable de fabrication' c'est-à-dire un simple ETAM dans la convention collective de la boulangerie, lequel avait en outre le droit de s'exprimer comme Mme Z... sur le comportement de Mme Y et de son époux, ce dernier condamné pour diffamation publique envers M. A par jugement définitif du 20 février 2018

-que la pétition a été signée par 67 salariés soit les 2/3 de l'effectif, ce qui laisse à penser que son contenu était approuvé largement par le personnel de X...

-que s'agissant du rapport du médecin du travail de 2010 et du courrier officiel du 21 juillet 2010, il s'agit de faits anciens (sept ans avant l'engagement de l'instance) et que rien n'indique que Mme Y faisait partie des salariés en souffrance

-que s'agissant de l'affichage du CR de réunion du 9 septembre 2016, il s'agit d'une circonstance qui n'est pas de nature à laisser présumer un harcèlement dans la mesure où il s'agit d'une faculté légale et d'une démarche admise dans la vie des entreprises et pratiquée de longue date au sein de X... (article L2325-21 du code du travail)

-que rien n'indique que la Direction ait soutenu la démarche constituée par la lettre diffusée en septembre 2016 à l'initiative d'une partie du personnel goûtant peu le comportement de Mme Y

-que s'agissant de la souffrance psychologique de Mme Y à compter du mois de septembre 2016, rien ne permet objectivement de la corréler à de quelconques comportements fautifs de l'employeur et notamment à l'incident survenu lors de la réunion du CE du 9 septembre 2016

-que les pièces 25 et 34 doivent être exclues des débats, le docteur M ayant admis qu'il avait établi des certificats à la demande de Mme Y sans examen clinique préalable et sur les seules déclarations de la patiente

-que s'agissant de l'exclusion d'avantages salariaux, il s'agit d'une circonstance non démontrée, précision donnée que s'agissant de l'exclusion du bénéfice des cadeaux, elle vise tous les salariés ne justifiant pas d'une présence d'au moins 220 jours travaillés en 2016, toutes causes d'absences confondues sauf CP, AT/MP et maternité ;

-que Mme Y par son caractère difficile et inquisiteur, a pu se victimiser en se présentant comme la cible d'un harcèlement moral qu'elle pratiquait par ses invectives et ses menaces envers ses collègues, ce dont il résulte la nécessaire infirmation du jugement

-qu'aucun préjudice directement rattachable à une situation de harcèlement moral n'est démontré.

Mme Y rétorque au visa de l'article L1152-1 du code du travail qu'elle a subi le management agressif dénoncé par les deux décisions de justice précitées, une mutation imposée dans des conditions douteuses et le non-respect des préconisations du médecin du travail dans un

contexte d'entrave au droit syndical et à ses fonctions de représentante du personnel, constaté par l'inspecteur du travail ; qu'elle a vécu la réunion de la DUP du 8 avril 2016 au cours de laquelle l'employeur a dénaturé la décision prud'homale en sorte que la diffusion de ces informations au personnel et par la pétition des responsables ont concouru à sa mise en accusation pour l'anéantir, circonstances exploitées par la société employeur lors notamment de l'organisation de la contre-manifestation du 14 novembre sous la houlette de la DRH de X... Mme AA... ; qu'il a été ainsi porté atteinte à sa santé, son avenir professionnel et à sa dignité, ce que les pièces médicales versées aux débats confirment. Mme Y demande que les dommages et intérêts alloués soient portés à la somme de 25000, rappelant au subsidiaire sa demande de réparation au titre de l'exécution déloyale de son contrat de travail.

### **Sur la discrimination :**

Conformément à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, la discrimination vise le traitement défavorable d'une personne sur le fondement de certains critères prohibés et inclut également 'tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa' tels que l'état de santé ou les activités syndicales 'subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.' L'article L1132-1 du code du travail dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte telle que définie à l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 précitée. Son article L2141-5 dispose : 'Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment... de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture de contrat de travail...' Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er de la loi précitée, visant l'état de santé et les activités syndicales est interdite, notamment en ce qui concerne les conditions de travail. L'article L4624-1 du code du travail (nouvel article L4624-6 du même code issu de la loi du 8 août 2016) dispose que le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou l'état de santé physique et mentale des travailleurs et que l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. L'employeur est tenu en application des articles L4121-1 et L4624-1 du code du travail à une obligation de résultat en matière de protection de la santé ou de la sécurité des travailleurs dans X... et doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail. Le fait pour l'employeur de ne pas tenir compte des préconisations du médecin du travail en lien avec l'état de santé du salarié en aménageant son poste de travail constitue une violation de l'obligation de sécurité à laquelle l'employeur est tenu en application de l'article L4121-1 du code du travail précité. L'employeur ne peut s'exonérer de son obligation de procéder à l'aménagement préconisé par le médecin du travail que s'il apporte la preuve qu'il est dans l'impossibilité de s'y conformer. Dans le cas contraire, une telle situation est constitutive d'une discrimination à raison de l'état de santé prohibée par les articles L1132-1 du code du travail et 2.2 de la loi du 27 mai 2008. Seule la mauvaise foi du salarié, entendue comme la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce et dont la preuve incombe à l'employeur, peut justifier des mesures de rétorsion pour avoir dénoncé des faits de discrimination. Le salarié qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve puisqu'il doit présenter des éléments appréciés de manière globale laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte tandis qu'il incombe à l'employeur de

prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Mme Y a saisi la juridiction prud'homale au sujet du refus d'aménagement de son poste conformément aux préconisations du médecin du travail et elle a obtenu gain de cause en 2016.

La dénonciation de faits qui apparaissent également relever de la qualification de discrimination, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation et qui sont reconnus de manière définitive permet d'établir sa bonne foi. Il est établi que Mme Y a perçu une prime très faible puis aucune prime BDO, contrairement à ses collègues se trouvant dans une situation comparable, la circonstance du paiement ultérieur de la somme qu'elle réclamait de ce chef étant indifférente. Elle n'a plus perçu des avantages en nature sous forme de cadeaux X..., l'employeur reconnaissant que cette situation n'était pas objective et donc discriminatoire dans le cadre de l'enquête menée par le Défenseur des droits.

La société X a publiquement expliqué qu'à la suite des frais engagés dans le cadre de l'action en justice initiée par Mme Y elle diminuerait les primes des salariés en rejetant la faute sur Mme Y et en la stigmatisant. Ce faisant, l'employeur a omis délibérément de préciser qu'il avait été condamné au paiement de dommages et intérêts à Mme Y du fait de sa propre violation des règles du code du travail, l'Inspection du travail ayant qualifié cette façon de faire comme 'tendancieuse et discriminante.'

Il est versé aux débats l'arrêt de la cour de siège du 25 mars 2015 rendu dans l'instance concernant M. F... dans lequel il est souligné que les pièces versées aux débats établissent le comportement du dirigeant de la société X à l'égard de ses subordonnés et le mode de management que celui-ci avait instauré au sein de X... se traduisant notamment par des pressions, des humiliations, des sautes d'humeur, des crises de colère, le tout entretenant un climat de peur chez les salariés et parfois une dégradation de leur santé psychique, avec la précision que l'inspecteur du travail était intervenu depuis l'été 2010 à maintes reprises dans cette X... sur le thème de la prévention des risques psycho-sociaux et qu'en juin 2010, il avait été contacté par le médecin du travail qui lui avait fait part d'une situation alarmante évoquant plusieurs dizaines de salariés en situation de souffrance mentale, ce que souligne également le jugement de départage du 27 avril 2015 du conseil de prud'hommes de la-Roche-sur-Yon concernant M. L..., mettant en avant les pièces émanant du médecin du travail et de l'Inspection du travail faisant état de la souffrance au travail de nombreux salariés du fait des méthodes de management de M. A et de l'ambiance de travail tendue, peu conviviale, confinant chaque salarié à l'isolement et à la démotivation. Dans sa lettre du 26 mars 2012 à M. A, l'inspection du travail souligne l'absence de réponse aux interrogations de Mme Y concernant sa qualification, son coefficient salarial et sa rémunération au regard du poste de conductrice de ligne à la palettisation et sa mutation pure et simple à un poste d'opératrice en production après son courrier de relance, suivie d'un arrêt de travail pour maladie de l'intéressée. L'inspectrice du travail se déclare interloquée par cette décision managériale 'qui semble moins répondre d'une logique économique et de pure gestion (Madame Y ayant déjà été remplacée, son poste n'a donc en aucun cas disparu par exemple) que d'une volonté de fragiliser ou de sanctionner une salariée ayant souhaité faire valoir ses droits.', soulignant le fait qu'elle l'avait alerté à plusieurs reprises, comme le médecin du travail le docteur D sur le caractère malsain et destructeur d'une telle politique sociale, contraire à son obligation de sécurité de résultat dont il est redevable en matière de protection de la santé physique et psychologique de ses salariés. L'inspectrice du travail a réitéré ses recommandations le 12

avril 2012 suite à son entretien tenu avec la responsable des ressources humaines (et non avec M. A en personne, comme elle l'avait sollicité) consistant en ce que Mme Y soit entendue à son retour dans X... pour librement exprimer ses intentions afin de dissiper toute ambiguïté et lui permettre une reprise satisfaisante du travail. M. F..., ancien responsable qualité, a déclaré que Mme Y se trouvait affectée de manière régulière au poste de palettisation robotisée et que la seule fois où son nom a été cité devant lui par Mme AA... et M. A, elle a été décrite comme une enquiquineuse procédurière. Mme Y... explique avoir été témoin des incidents provoqués par Mme AA... visant Mme Y qui a été convoquée et rétrogradée de ses fonctions et mise en production comme opératrice de ligne pour avoir revendiqué ses droits salariaux, droits qu'elle demandait depuis des mois sans aboutissements. Mme Z... déclare avoir à deux reprises été le témoin des propos de M. A qui reprochait à Mme Y de devoir 98 euros par salarier tandis que le mercredi 14 septembre 2016, un rassemblement a eu lieu à la palettisation à 12 heures avec arrêt des lignes de production et emballage, la direction s'exprimant alors par un responsable fabrication qui a averti le personnel qu'il y avait une pétition contre Mme Y et invitant le personnel à la signer tandis qu'une photo personnel de M et Mme Y prise sur leur page Facebook circulait de main en main sur le lieu de rassemblement et que des pressions étaient exercées sur les salariés pour qu'il signe la pétition, ajoutant en sa qualité de déléguée syndicale ne pas disposer d'une salle de CE et syndicale et du droit de circuler librement dans X... pendant le temps de délégation et subir de la discrimination violente à l'occasion de certaines réunions de CE et DP l'empêchant de mener à bien son mandat. M. A..., responsable de production et trésorier du CE, a reconnu lors de son audition du 12 décembre 2016, que lors de la réunion du 9 septembre 2016 du CE et des DP, il a déclaré à Mme Y : 'AB...est-ce que vous cherchez à faire, sauf à nuire à l'image de l'X... ' et que circulait dans les mains des membres présents à cette réunion une photo du couple M... avec des couronnes, photo non protégée tirée sur le compte Facebook personnel des époux Y. Il est versé aux débats la décision de l'inspection du travail, confirmée par la décision ministérielle, de refus de la demande d'autorisation de licenciement de Mme Y compte tenu du traitement différencié de la salariée après son élection sur la liste CGT le 23 décembre 2014 ( traitement différencié et défavorable dans l'attribution de la prime de BDI alors que la salariée n'avait commis aucun manquement dans l'accomplissement de son travail et qu'elle n'avait pas été absente au cours des années 2014 et 2015-affichage le 8 décembre 2014 à la veille du premier tour des élections professionnelles sur les panneaux d'informations du personnel et dans les salles de pause de l'article du Canard enchaîné concernant M. J... alors secrétaire général de la CGT qui n'a été enlevé sur ordre de la direction de X... qu'après la réunion du Comité d'X... du 6 février 2015-teneur de la réponse de la direction à la question 11 inscrite à l'ordre du jour de la réunion des délégués du personnel du 8 avril 2016 (présentation tendancieuse au détriment de la salariée du jugement du 29 février 2016 et discriminante par le passage : 'avec les frais d'avocat et le temps passé, le coût de ce litige représente un montant de 18000 euros qui viendra en déduction pour le calcul des BDI à venir.')->mention non conforme des bons de délégation toujours utilisés à la demande de la direction malgré les observations répétées des représentants du personnel, dont Mme Y et de la déléguée syndicale et constitutive d'entrave : 'Compte tenu des règles d'hygiène et de sécurité de notre X... et conformément aux procédures IFS, il est interdit de circuler dans les ateliers et de déranger les opérateurs affectés à un process.'-absence de mise à disposition d'un local spécifique pour la DUP et la section syndicale). Il est enfin établi par les pièces médicales versées aux débats que l'état de santé de Mme Y s'est dégradé à la suite du conflit.

L'exclusion de salariés en longue maladie du bénéfice des activités sociales et culturelles constitue une discrimination liée à l'état de santé et à la situation de famille. Mme Y en ne percevant pas le chèque de 120 remis à l'occasion des 120 ans de X... en 2017 alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie depuis le 21 septembre 2016 et qu'elle était titulaire d'un contrat de



travail à durée indéterminée et justifiait d'une présence travaillée de 220 jours minimum sur l'année 2016, a subi une discrimination prohibée au regard des termes de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008, les conditions mises en œuvre par le comité d'X... de n'attribuer le chèque anniversaire qu'aux salariés en activité constituant un désavantage particulier pour les salariés en arrêt pour longue maladie ou en congé parental, dont le contrat est suspendu et constitutives d'une discrimination indirecte liée à l'état de santé ou à la situation de famille, faute d'être objectivement justifiées par un but légitime dont les moyens pour le réaliser seraient nécessaires et appropriés.

Face à la présentation par Mme Y de ces divers éléments appréciés de manière globale laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la société X échoue dans l'obligation qui lui incombe de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Comme il a été dit précédemment, il importe peu que la somme de 264 bruts afférente à la prime BDI ait été payée par la suite à titre de rappel de droit à Mme Y et que celle-ci n'ait été élue en qualité de membre du comité d'X... que le 23 décembre 2014, que six salariés se soient trouvés exclus du bénéfice des cadeaux afférents au 120 ans de l'X... comme Mme Y en octobre 2016 et que la question dite 'Question DP sur actions de Madame Y' lors de la réunion du 9 septembre 2016 ait été ajoutée à la demande d'un membre de la DUP et que le représentant de la direction ait quitté la salle lorsque les échanges se sont portés sur ladite question relative à l'attitude de Mme Y., dès lors qu'il est suffisamment avéré par ailleurs que la société X s'est servie de la réunion des délégués du personnel par sa présentation et son exploitation pour discriminer les différentes actions en justice de Mme Y

L'absence ou le caractère extrêmement réduit du versement des primes BDI, le refus de l'employeur d'accorder à la salariée des cadeaux d'X... et la stigmatisation dont Mme Y a fait l'objet, notamment dans le cadre d'une pétition déclenchée à l'initiative de l'employeur et dans sa réponse faite aux délégués du personnel, sont constitutifs de mesures de rétorsion pour avoir relaté, de bonne foi, des faits relevant de la qualification d'une discrimination fondée sur son état de santé et prohibée par l'article L1132-3 du code du travail et l'article 3 de la loi du 27 mai 2008.

Ces diverses formes de discrimination, prises dans leur ensemble et dans un contexte général d'entrave à l'exercice du droit syndical, se concluant par la volonté de l'employeur de licencier Mme Y, caractérisent une situation ayant eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de Mme Y ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en lien avec son état de santé et ses activités syndicales, au sens de l'article L1132-1 du code du travail et de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 auquel il renvoie. Pour ces raisons, il y a lieu à confirmation du jugement de ce chef.

### **Sur le harcèlement :**

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L1152-1 à L1152-3 et L1153-1 à L1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en X... ou 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 des 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 est suffisamment établi que Mme Y a subi un management agressif, une mutation imposée dans des conditions contestables et un non-respect des préconisations du médecin du travail dans un contexte d'entrave au droit syndical et à ses fonctions de représentante du personnel, constaté par l'inspecteur du travail. Il est également établi que la société X a favorisé une diffusion inexacte de la décision prud'homale rendue à l'égard de Mme Y au personnel donnant lieu à une pétition la mettant en accusation puis a exploité ces circonstances dans le cadre de la contre-manifestation au sein de l'X..., générant chez Mme Y une dégradation de ses conditions de travail et de sa santé confirmée par les pièces médicales versées aux débats, même écartées celles n°25 et 34 contestées à juste titre par la société employeur. Il y a lieu en conséquence de confirmer le jugement en ce qu'il a dit que la société X s'était rendue auteur d'un harcèlement moral sur Mme Y qui devait être indemnisée.

### **Sur les indemnités allouées :**

Au regard des circonstances décrites, le premier juge a fait une exacte appréciation des préjudices subis par Mme Y au titre du harcèlement moral et de la discrimination subis, en sorte qu'il y a lieu à confirmation de sa décision sur les indemnités allouées.

### **Sur l'application de l'article 32 de la convention collective :**

La société X fait valoir que l'indemnité de l'article 32 est applicable pour toute cession de travail en continu d'une durée minimale de 6 heures consécutives ; qu'il a été indiqué lors de la réunion du 17 juin 2016 avec les instances représentatives du personnel que le personnel de production posté ne travaillait pas 6 heures consécutives puisqu'il bénéficiait d'une pause de 25 minutes, dont l'horaire était fixé par le coordinateur/responsable de production, en général après 4 heures de service, parfois plus tôt, parfois plus tard, en fonction des nécessités du service et que la pause est obligatoire, en sorte que l'indemnité réclamée n'est pas due.

Mme Y explique que l'indemnité de l'article 32 est versée aux salariés qui travaillent en continu pendant 6 heures et qui n'ont que les 20 minutes de pause légale ; qu'elle travaille en continu les semaines du matin de 6h à 14h, les semaines de l'après-midi de 14h à 22h, les semaines du soir de 15h30 à 24h ; qu'il n'est pas démontré qu'une pause lui a été systématiquement octroyée en sus de la pause légale et à une fréquence inférieure à 6 heures de travail continu, en sorte que les dispositions de l'article 32 de la convention collective doivent s'appliquer. Elle demande confirmation du jugement de ce chef.

Aux termes de l'article 32 de la convention collective : *'Il est attribué une indemnité, dite pour frais professionnels, à tout le personnel participant au cycle de production en site industriel et occupé à un travail en continu, en équipe ou posté, d'une durée effective d'au moins 6 heures consécutives.*

*Cette indemnité, qui constitue un remboursement de frais, est égale, par jour de travail effectif, à une fois la valeur, au 1er janvier de chaque année, du minimum garanti fixé par voie réglementaire et une fois et demie ce même minimum lorsque le travail continu s'effectue de nuit, c'est-à-dire pour tout poste incluant une période de travail comprise entre 0 et 3 heures du matin, ou une période de travail effectif d'au moins 6 heures consécutives entre 21 heures et 9 heures.'*

Il n'est pas contesté que Mme Y travaille en continu les semaines du matin de 6h à 14h, les semaines de l'après-midi de 14h à 22h, les semaines du soir de 15h30 à 24h, soit de plus de six heures consécutives. La société X affirme sans le démontrer qu'une pause a été systématiquement octroyée à la salariée en sus de la pause légale et à une fréquence inférieure à 6 heures de travail continu. Le conseil de prud'hommes doit être approuvé en ce qu'il a

constaté que la société employeur affirmait que des pauses de 25 minutes étaient organisées en général à partir de 4 heures de travail fixées à l'appréciation du coordinateur-responsable de production sans fournir aucun élément probant en ce sens, en sorte que les dispositions de l'article 32 de la convention collective doivent s'appliquer.

Il y a lieu en conséquence de confirmer la décision des premiers juges de ce chef.

La société X doit être condamnée aux dépens et à payer à Mme Y la somme de 1500 sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en sus de celle allouée de ce chef en première instance.

**PAR CES MOTIFS :**

Confirme le jugement en son entier.

Condamne la société X aux dépens et à payer à Mme Y la somme de 1500 sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

**LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,**