

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 7

ARRÊT DU 29 Octobre 2020

(n° , 10 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S N° RG 18/00197 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B4XL2

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 10 Novembre 2017 par le Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de PARIS section RG n° 15/03130

APPELANTE

SAS X

Représentée par Me Virginie M., avocat au barreau de PARIS, toque : P0071

INTIMEE

Mme Y.

Représentée par Me Maude B., avocat au barreau de SEINE-SAINT-DENIS, toque : 141

En présence du :

DEFENSEUR DES DROITS

Représenté par Me Slim B. A., avocat au barreau de PARIS, toque : C1077

Qui a fait connaître ses observations

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 10 Septembre 2020, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Marie-Hélène DELTORT et Madame Bérénice HUMBOURG, Présidentes de chambre, chargées du rapport.

Ces magistrats, entendus en leur rapport, ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Marie-Hélène DELTORT, Présidente de chambre,

Madame Bérénice HUMBOURG, Présidente de Chambre,

Madame Bérengère DOLBEAU, Conseillère.

Greffier, lors des débats : Madame Lucile MOEGLIN

ARRET :

- CONTRADICTOIRE,

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

- signé par Madame Marie-Hélène DELTORT, Présidente de Chambre, et par Madame Lucile MOEGLIN, Greffière, à laquelle la minute a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCEDURE

Par contrat à durée indéterminée en date du 14 septembre 2004, Mme Y. a été engagée en qualité d'ouvrière nettoyeur spécial par la société Z. Son contrat de travail a été transféré à la société X le 1er février 2006.

Depuis le 3 janvier 2014, Mme Y. est représentante du syndicat A au comité d'entreprise.

Le 24 décembre 2014, Mme Y. de même que Mmes E., H. et M. et M. L. ont saisi le Conseil de prud'hommes de Paris aux fins d'annulation de sanctions disciplinaires et d'obtention de diverses sommes. L'association Européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) et la Fédération des syndicats de travailleurs du A se sont jointes à l'instance.

Par jugement du 10 novembre 2017, le Conseil de prud'hommes, en sa formation de départage, a :

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

- prononcé l'annulation de l'avertissement du 29 janvier 2015 et des mises à pied du 25 au 27 novembre 2016 et du 12 au 16 juillet 2015,

- condamné la société X à payer à Mme Y. les sommes suivantes:

* 346,65 euros à titre de rappel de salaire afférent à la mise à pied du 25 au 27 novembre 2016 et 34,66 euros au titre des congés payés y afférents

* 218,62 euros à titre de rappel de salaire afférente à la mise à pied a titre disciplinaire du 12 au 16 juillet 2015 et 21,86 euros au titre des congés payés y afférents.

- * 20 000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel et moral
- * 10 000 euros de dommages et intérêts pour discrimination,
- déclaré l'AVFT recevable en son intervention volontaire,
- condamné la société X à lui payer la somme de 2 500 euros à titre de dommages et intérêts,
- déclaré le syndicat A recevable en son intervention volontaire,
- condamné la société X à lui payer la somme de 2 500 euros à titre de dommages et intérêts,
- donné acte au Défenseur des Droits de ses observations,
- condamné la société X à payer les sommes suivantes au titre de l'article 700 du code de procédure civile :
 - * 2 500 euros à Mme M.,
 - * 1 000 € à l'AVFT,
 - * 1 000 euros au Syndicat A,
- condamné la société X aux entiers dépens.

Pour statuer ainsi, le Conseil a jugé que les sanctions et pressions exercées immédiatement après la dénonciation de faits de harcèlement sexuel laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que les déclarations relatives au harcèlement sexuel n'étaient pas incohérentes ; que la société n'avait pas pris de mesure réelle et efficace eu égard à la situation et les sanctions disciplinaires n'étaient pas justifiées.

Le 12 décembre 2017 la société X a interjeté appel de ce jugement. Mme Y. a formé un appel incident.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Selon ses conclusions transmises par la voie électronique le 17 juillet 2019, la société X conclut à l'infirmerie de la décision déferée en toutes ses dispositions et sollicite la condamnation de Mme Y. à rembourser à la société X les sommes qu'elle a perçues en vertu de l'exécution provisoire, soit 33 059,73€, le rejet de l'appel incident et plus généralement de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ainsi que la condamnation de l'intimée aux dépens de l'instance.

La société fait valoir que la pièce communiquée tardivement par l'association Européenne contre les Violences Faites aux Femmes au Travail n'a pas respecté le principe du contradictoire car elle n'a pas eu le temps d'y répondre, et selon elle la question des pressions exercées par l'employeur à l'encontre des encadrants n'a pas été soulevée depuis l'origine des débats. L'employeur considère que le rédacteur de la pièce a voulu déstabiliser l'employeur et a agi par représailles.

S'agissant du harcèlement sexuel, la société X estime que s'agissant de la date à laquelle Mme Y. a invoqué des agissements de harcèlement sexuel, il lui appartenait d'établir les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, et que ce n'est que depuis la loi du 8 août 2016 que le salarié doit simplement présenter des faits.

Elle fait valoir que les déclarations de Mme Y. relatives à des comportements de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique sont incohérentes car elle a d'abord indiqué avoir été témoin, puis a expliqué avoir été victime. L'employeur rapporte qu'il y a eu une coïncidence entre la modification de ses déclarations et la demande adressée à la salariée de respecter ses horaires contractuels du dimanche. Elle en déduit que les faits de harcèlement sexuel ne sont pas établis.

L'appelante soutient qu'elle n'a pas manqué à son obligation de sécurité à l'égard de Mme Y., car elle a mis en place au sein de l'entreprise divers dispositifs en matière de risques psychosociaux et contre le harcèlement et la violence au travail. Elle considère avoir pris des mesures adaptées à la situation de Mme Y. en diligentant notamment une enquête interne.

Sur la demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral, la société X considère que les décisions prises à l'encontre de Mme Y. étaient pleinement justifiées, l'employeur étant en droit de demander au salarié de respecter ses engagements contractuels et de contrôler la qualité du travail effectué.

Par ailleurs, l'appelante soutient que les mesures disciplinaires prononcées à l'encontre de Mme Y. en raison de son comportement envers ses collègues et de son manque de respect des consignes étaient justifiées. Pour la société, aucun harcèlement moral ou sexuel, ni aucune discrimination n'ont été subis par la salariée s'agissant de sa demande de congés payés.

Sur les mesures mises en place à la suite des recommandations du Défenseur des droits, la société X estime que la décision du Défenseur des Droits n'est pas fondée sur une appréciation objective des circonstances. Toutefois, elle précise s'être conformée aux préconisations.

Selon ses conclusions transmises par la voie électronique le 28 mai 2018, Mme Y. conclut à la confirmation du jugement du Conseil de prud'hommes du 10 novembre 2017 en toutes ses dispositions à l'exception du quantum alloué au titre de la discrimination au titre de laquelle elle sollicite une somme de 30 000€ outre celle de 5000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Mme Y. fait valoir le contexte délétère régnant au sein de l'établissement, et considère que la société X n'a pas réagi s'agissant de la révélation par M. L. des faits de racket à l'embauche perpétrés par M. E. et qu'elle a mené une enquête partielle.

Sur les faits de harcèlement sexuel et moral, Mme Y. indique que c'est en raison du refus de certaines femmes de témoigner contre M. L. et de signer une pétition qu'elles ont commencé à subir des faits de harcèlement moral, sexuel, et pour certaines des agressions sexuelles, de la part de M. B., que des plaintes ont été déposées le 12 décembre 2012 et que l'employeur a été prévenu le 15 novembre 2012.

La salariée soutient que l'employeur n'a pas pris les mesures de réaction nécessaires et de prévention possibles s'agissant du harcèlement sexuel ; qu'elle a apporté des éléments de faits laissant supposer un harcèlement moral et sexuel ; qu'elle ne s'est pas contredite car elle a

simplement dénoncé les faits au fur et à mesure. Mme Y. rapporte que d'autres salariées ont également été victimes de harcèlement sexuel, voire d'agression sexuelle, et que plusieurs témoignages tendent à démontrer le climat harcelant de son lieu de travail. Mme Y. estime que la société X a eu connaissance de ces faits rapidement, mais n'a pas réagi, et n'a donc pas protégé ses salariés.

Elle soutient que la société ne s'est pas dotée d'un système de prévention efficace de lutte contre le harcèlement sexuel et moral au moment des faits ; qu'elle a tardé à mettre en 'œuvre les préconisations du Défenseur des Droits, lesquelles n'ont pas toutes été suivies ; qu'elle a sanctionné les salariés victimes au lieu de les protéger. Elle se réfère à l'intervention du Défenseur des Droits, de l'AFVT du syndicat A.

Sur la discrimination, Mme Y. soutient qu'elle a fait l'objet de mesures de rétorsion injustifiées, tout comme ses autres collègues de travail, à compter de la révélation des faits de harcèlement sexuel. La salariée indique que le Défenseur des Droits a confirmé cette discrimination.

Pour un plus ample exposé des moyens des parties, la cour se réfère expressément aux conclusions transmises par la voie électronique.

L'instruction a été déclarée close le 11 décembre 2019.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur les faits de harcèlement sexuel et harcèlement moral

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir des faits:

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

2° soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

L'article L. 1153-4 du code du travail précise que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique, mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L.1154-1 de ce même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, 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.

En l'espèce, Mme Y. produit les pièces suivantes à l'appui de ses demandes tendant à la reconnaissance des faits de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, outre des articles de presse et des pièces se rapportant aux faits dénoncés par les autres salariés ayant saisi le conseil de prud'hommes :

- la plainte déposée par la salariée elle-même auprès des services de police le 12 décembre 2012 au cours de laquelle elle précise qu'en 2007, M. H. a dit que les salariés qui ne votaient pas pour le syndicat A auraient affaire à lui, que par la suite, elle a refusé de signer une pétition contre M. L. présentée par M. E. et de faire grève, que depuis, M. H., le chef de chantier, à la demande de M. E., exerce des pressions à son encontre et envers Mmes E. et H., la menaçant de la licencier ou de la changer de chantier, que M. B. l'insulte parce qu'elle n'a pas signé la pétition et qu'il insulte les femmes de nettoyage, les qualifiant de 'putes'. Elle y précise également qu'en novembre 2012, son employeur l'a considérée comme étant en absence non autorisée alors qu'elle était en maladie,

- sa propre audition du 17 janvier 2013 dans le cadre de l'enquête menée par la société X au cours de laquelle elle a précisé qu'elle n'avait jamais subi de gestes obscènes de la part de salariés de l'entreprise, ni subi personnellement d'insultes mais qu'elle avait été témoin de gestes déplacés et de propos obscènes envers d'autres salariées femmes, qu'elle n'avait jamais vu de gestes de harcèlement sexuel dans les rames, ni dans le réfectoire. Elle précise avoir eu des confidences de la part de Mme Y. sur des faits de harcèlement,

- la plainte déposée le même jour par Mme E., collègue de l'intimée, dont il ressort que M. L. a dénoncé des faits de corruption commis par M. E., qu'elle a refusé de signer la pétition contre M. L. et que depuis, M. B., ami de M. E., commet des faits de harcèlement à son encontre, est vulgaire avec elle, tient des propos déplacés et fait des gestes obscènes mimant des rapports sexuels, se frottant à elle pendant qu'elle fait son travail, l'attrapant par la taille et l'embrassant dans le cou, se touchant le sexe à travers son pantalon et émettant des bruits à connotation sexuelle,

- la plainte déposée le même jour par Mme H., collègue de l'intimée, précisant que M. B., chef d'équipe, fait des gestes obscènes, se touche le sexe à travers son pantalon, touche les femmes de ménage au niveau de leur poitrine, leurs fesses, qu'il a simulé une masturbation alors qu'il croisait Mme E., qu'il embrasse ses collègues dans le cou ou leur touche les fesses quand il leur dit bonjour, que les femmes de ménage ne protestent pas car elles ont peur d'être licenciées, qu'elle a refusé de signer la pétition contre M. L. et que M. H. l'a menacée de la changer de site et de l'affecter sur le site de B pour y travailler la nuit, ce qu'elle ne souhaite pas pour des raisons personnelles,

- l'attestation de M. N'D. K. précisant qu'il a vu M. B. toucher les fesses de Mme E. et cracher dans sa main en mars 2012 alors que celle-ci nettoyait un train, qu'en réaction à ses remarques sur le caractère inapproprié de son comportement, il l'a insulté, qu'il a également vu M. B. montrer son sexe à une salariée qui a eu peur de déposer plainte ainsi qu'à d'autres salariées qui ne souhaitent pas témoigner. Il a ajouté qu'étant délégué syndical Force ouvrière, il a reçu plusieurs témoignages de femmes se plaignant de faits de harcèlement sexuel,

- l'audition de Mme H. précisant qu'elle a assisté à des attouchements commis par M. B. à l'encontre de Mme E. ainsi qu'à des insultes, et qu'elle a été enfermée par celui-ci dans une pièce et touchée par lui,

- la plainte déposée le 25 avril 2013 par Mme H. auprès du Procureur de la République de Paris dans laquelle elle évoque la remise de sommes d'argent à M. E. afin d'obtenir son affectation au chantier de la gare C et reprenant les accusations d'attouchement de la part de M.B.,

- un courrier du syndicat A du 13 décembre 2012 retirant le mandat de délégué syndical à M. E..

Mme Y. s'appuie également sur le courrier adressé le 10 décembre 2012 rédigé par M. L. à l'attention de son employeur pour dénoncer le comportement de M.B. à l'égard des salariées, ses gestes obscènes, ses embrassades forcées dans leur cou, ses injures à caractère sexuel ainsi que les menaces proférées par M. H., le chef de chantier, à l'encontre de ceux qui se risqueraient à dénoncer ces faits. Il a demandé à l'entreprise de faire respecter son obligation de sécurité.

Mme Y. établit ainsi l'existence matérielle de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel, ayant assisté à la commission de gestes à caractère sexuel de la part de deux collègues masculins envers des collègues féminines dont elle n'a pas précisé l'identité, mais n'ayant pas été personnellement victime.

En revanche, elle n'évoque pas d'agissements répétés de harcèlement moral, ayant seulement relaté l'absence de prise en compte par son employeur d'un arrêt maladie en novembre 2012. Elle ne produit aucune pièce relatant des menaces de licenciement proférées spécifiquement à son encontre, les accusations mentionnées par les autres salariées étant très générales.

L'employeur relève l'absence de témoins des agissements dénoncés par Mme Y. et note que seules les quatre plaignantes relatent les faits exposés ci-dessus. Ce constat est également celui du défenseur des droits qui, dans le compte rendu de l'enquête, a entendu Mmes E., D. et H., les autres salariées auditionnées et citées comme victimes, Mmes D. et N'D, ayant précisé qu'elles n'avaient jamais constaté de propos ou de gestes déplacés de la part de MM. B. et B.. Ces deux dernières ont ajouté qu'elles entretenaient avec eux de bon rapport, ce qu'ont confirmé les deux salariés cités qui ont également nié les faits reprochés.

Il résulte toutefois des attestations de M. N'D. K. et de Mmes E., H. et H. qu'ils ont assisté aux faits de harcèlement sexuel dénoncés par Mme Y. de sorte que leur existence est établie, les déclarations étant circonstanciées et précises. La mise en œuvre par la société X de mesures destinées à prévenir les faits de harcèlement moral et sexuel antérieurement à leur dénonciation n'a pas empêché leur survenance (charte de référence en matière de lutte contre le harcèlement et la violence au travail signée en juin 2012). Il y a lieu de noter que l'employeur a procédé à une enquête, mis à la disposition des salariés un dispositif d'écoute et de soutien psychologique et communiqué une note de service précisant qu'elle prohibait les faits de harcèlement sexuel et moral. Il justifie également avoir procédé au licenciement de M. E. ainsi qu'en attestent l'autorisation de le licencier donnée le 18 juin 2013 par l'inspection du travail en raison d'un coup de poing et de tête donné à M. L. et son embauche à compter d'août 2013 par la société D. Il démontre enfin avoir affecté M.B. sur un autre chantier dès le 18 mars 2013 dans l'attente des plaintes pénales déposées par les salariées. Ces éléments ne sont toutefois pas de nature à remettre en cause la commission de faits de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise.

Le préjudice subi par Mme Y. est évalué à la somme de 5 000 € au regard des circonstances du harcèlement sexuel, de sa durée et des conséquences dommageables en résultant pour la salariée telles qu'elles ressortent des pièces et des explications fournies.

Sur le préjudice fondé sur la discrimination

L'article L. 1132-1 du code du travail précise qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, 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 n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précise que la discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, 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 ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

L'article L. 1134-1 du code du travail prévoit que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie 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, qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, Mme Y. soutient que dès qu'elle a dénoncé les faits de harcèlement sexuel, soit le 16 novembre 2012, M. H. lui a demandé de venir travailler le dimanche à 13 heures au lieu de 12 heures, ce qui prolongeait selon elle son temps de travail en présence de son harceleur de deux heures, que cette situation a provoqué un malaise physique nécessitant l'intervention des pompiers alors que précédemment, elle bénéficiait de l'accord de son chef de chantier pour travailler à compter de 12 heures. Elle ajoute que le 20 janvier 2014, la société X a assigné le syndicat A pour faire annuler sa désignation en qualité de représentante syndicale, que le 29 janvier 2014, elle a reçu un avertissement infondé, que l'employeur n'a pas réglé ses heures de délégation, qu'au mois de mars 2015, sa demande de congés payés pour les mois de juillet à

septembre a été refusée et qu'elle a également fait l'objet, ayant dénoncé en avril 2015 le comportement de Mme C., chef d'équipe, de deux mises à pied disciplinaires en juillet 2015 et novembre 2016. Elle précise que selon elle, cela laisse présumer une discrimination en lien avec tout agissement à connotation sexuelle subi 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.

Dès lors, Mme Y. justifie d'éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination et il incombe à la société X de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Concernant la modification des horaires de travail de la salariée le dimanche, la société X conteste toute discrimination et invoque l'avenant du 29 juin 2007. Ce dernier stipule que Mme Y. travaille le dimanche de 13 heures à 20 heures. Or, celle-ci ne verse aux débats aucune pièce démontrant que précédemment, elle avait obtenu l'autorisation de prendre son poste à 12 heures. Dès lors, la demande formulée par le chef d'équipe de travailler à partir de 13 heures le dimanche est justifiée. Cette décision est donc exempte de toute discrimination.

Concernant l'assignation du syndicat A en janvier 2014 afin de faire annuler sa désignation en qualité de représentante syndicale, il n'est pas établi que l'employeur a abusé de son droit de contester une telle décision.

S'agissant du courrier du 29 janvier 2014 notifiant à la salariée un avertissement, la société X a précisé que le 4 décembre 2013, M. H., ouvrier d'encadrement, avait constaté que Mme Y. n'effectuait pas correctement les tâches attribuées, en l'occurrence, qu'elle ne nettoyait pas les tablettes avant de les refermer, fait également constaté par M. S., qu'elle discutait avec sa collègue qui a reconnu ce manquement et s'est excusée, que l'intéressée a répondu qu'elle n'avait rien à apprendre sur la manière de nettoyer les tablettes qui de toute façon étaient propres, ce à quoi M. S. a précisé qu'elle relevait les tablettes sans les regarder. L'employeur produit le rapport de M. S. concernant les faits survenus le 4 décembre 2013 sur la rame Thalys dont les termes sont repris dans le courrier d'avertissement. M. H. a également attesté que ce jour-là, Mme Y. et Mme M. discutaient et fermaient les tablettes sans les nettoyer et il a ajouté que ce n'était pas la première fois. Il en résulte que la sanction est fondée sur des faits précis et constatés par deux salariés sans qu'aucun lien ne soit établi avec une quelconque discrimination.

Concernant l'absence de règlement des heures de délégation, Mme Y. verse aux débats un courrier du 21 octobre 2014 précisant qu'elle assiste au comité d'entreprise en dehors de son temps de travail ou pendant ses jours de repos et qu'elle en demande le paiement. La société X ne formule aucune observation et ne verse pas aux débats d'éléments démontrant que ces heures ont été réglées.

S'agissant des congés payés pour les mois de juillet à septembre 2015, Mme Y. produit une demande datée du 10 mars 2015 pour la période du 27 juin au 30 septembre 2015 comportant 19 jours de congés sans solde.

Toutefois, Mme Y. ne justifie pas du refus opposé par son employeur à cette demande, aucun visa de son supérieur hiérarchique n'étant mentionné sur le document produit, ni aucun refus, aucune mention n'étant portée sur cette demande de sorte qu'elle ne démontre pas l'avoir adressée à son employeur. Elle produit une autre demande de congés déposée le 3 juillet 2015

pour la période du 29 juillet au 4 septembre 2015, celle-ci comportant le visa de son supérieur hiérarchique. L'employeur démontre ainsi que la demande de congés payés effectivement déposée par Mme Y. a été acceptée.

Au sujet de la mise à pied disciplinaire de trois jours prononcée le 7 juillet 2015, la société X précise dans le courrier adressée à la salariée que le 17 avril 2015, le client a effectué un signalement concernant une altercation dans la gare et que Mme C. a précisé que Mme Y. avait eu une attitude agressive à son égard, l'insultant ('chefs de merde'), tenant des propos racistes à son égard en lui demandant de retourner 'dans sa jungle', l'employeur précisant que Mme C. est haïtienne, la provoquant en lui demandant de la frapper. L'employeur précise que cette altercation a nécessité l'intervention du contremaître et d'un autre salarié pour calmer Mme Y. et la séparer de Mme C., fortement choquée, notamment par les propos à connotation raciste.

La société X produit le rapport circonstancié rédigé par Mme C. précisant que Mme Y. lui a reproché de critiquer une autre salariée, ce qu'elle a contesté, puis que l'intimée est alors montée dans le train en criant et en insultant les chefs et tenant des propos racistes tels que rapportés dans le courrier ci-dessus. Elle indique avoir été choquée par ces derniers. Aucune pièce n'a été produite par Mme Y. afin de remettre en cause la valeur de ce rapport très circonstancié.

Concernant la mise à pied disciplinaire de trois jours notifiée le 18 novembre 2016, la société X précise que le 19 août 2016, Mme M., contremaître, a précisé les tâches assignées à chacun des salariés en raison du retard d'un train, que Mme Y. s'est moquée d'elle en reprenant les gestes de Mme M. et en l'imitant, que devant la demande formulée par cette dernière d'aller travailler, Mme Y. a précisé qu'elle ne travaillait pas chez Mme M. et que ce n'était pas elle qui la payait, et que plus tard, suite à la demande de Mme M. de faire des retouches sur les tablettes et les plinthes, Mme Y. a refusé de les effectuer et lui a reproché de ne pas aimer les arabes, que généralement, elle ne voulait jamais être seule au poste 'poussières' et que sinon, elle agressait le contremaître.

La société X verse aux débats le rapport effectué par Mme M. dont les termes très précis et très circonstanciés concernant l'attitude et les propos de Mme Y. sont repris dans le courrier de notification de la sanction. De même que précédemment, l'intimée n'a produit aucune pièce tendant à remettre en cause les constatations mentionnées dans le rapport rédigé par Mme M..

A l'exception de l'absence de paiement des heures de délégation pour l'année 2014, la société X a démontré que les décisions dénoncées par la salariée étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. En revanche, elle ne démontre pas que l'absence de paiement des heures de délégation pour l'année 2014 était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le préjudice en résultant pour Mme Y. est évalué à la somme de 1 000 €.

Par ailleurs, il n'y a pas lieu de prononcer l'annulation des sanctions disciplinaires dont le bien-fondé a été examiné.

Sur la demande de restitution des sommes versées

S'agissant de la demande formée par la société X en restitution des sommes versées au titre de l'exécution du jugement, il est constant que l'arrêt infirmatif même partiel emporte de plein

droit obligation de restitution et constitue le titre exécutoire ouvrant droit à la restitution des sommes versées en exécution de la décision de première instance, sans qu'il soit nécessaire d'en faire expressément mention. Il n'y a donc pas lieu de condamner de restituer les sommes ainsi perçues et qui portent intérêts au taux légal à compter de la notification. Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de statuer sur la demande formée par la société X.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement par arrêt contradictoire et rendu en dernier ressort, mis à disposition au greffe,

CONFIRME le jugement en ce qu'il a :

- jugé que Mme Y. était victime de faits de harcèlement sexuel et de discrimination,
- condamné la société X à payer à Mme Y. la somme de 2 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens ;

INFIRME le jugement pour le surplus ;

Et statuant à nouveau,

CONDAMNE la société X à payer à Mme Y. les sommes suivantes avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement :

- 5 000 € au titre du préjudice résultant de faits de harcèlement sexuel,
- 1 000 € au titre du préjudice résultant de la discrimination,
- 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

REJETTE la demande formée par Mme Y. tendant à l'annulation de l'avertissement du 29 janvier 2015 et des mises à pied de 2015 et 2016, ainsi qu'au paiement de rappels de salaires afférents à ces sanctions ;

REJETTE la demande formée par Mme Y. tendant à juger qu'elle a été victime de harcèlement moral ainsi que le surplus de ses demandes ;

DIT n'y avoir lieu à statuer sur la demande formée par la société X aux fins de restitution des sommes versées en vertu de l'exécution provisoire attachée au jugement déferé à la cour ;

CONDAMNE la société X au paiement des dépens d'appel.

LA GREFFIERE LA PRESIDENTE