

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 7

ARRÊT DU 29 Octobre 2020

(n° , 12 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S N° RG 18/00201 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B4XME

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° 15/03139

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, Mme Y. a été engagée par la société Z le 1er août 1998 en qualité d'ouvrière nettoyeur qualifiée, et son contrat de travail a été repris par la société X le 1er février 2006.

Le 24 décembre 2014, Mme Y. de même que Mmes H., D. et H. 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 rail Sud Rail se sont jointes à l'instance

Par courrier du 16 janvier 2015, Mme Y. a été convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement qui lui a été notifié le 2 février 2015.

Par jugement en date 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,

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

* 20 000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel et moral,

* 10 000 euros de dommages et intérêts pour discrimination,

- dit que le licenciement de Mme Y. est nul,

- condamné en conséquence, la société X à payer à Mme Y. la somme de 60 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- débouté Mme Y. de sa demande tendant à voir ordonner sa réintégration,
- 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 la pièce litigieuse avait pu être discutée par les parties ; 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 étaient cohérentes et circonstanciées ; que la société n'avait pas pris de mesure réelle et efficace eu égard à la situation ; que les sanctions disciplinaires étaient constitutives d'une discrimination ; qu'il existait un doute s'agissant des faits reprochés à Mme Y et que les éventuels incidents relevés s'inscrivaient dans un contexte de harcèlement moral et sexuel, et qu'en conséquence le licenciement de la salariée était nul.

Le 12 décembre 2017, la société X a interjeté appel de ce jugement.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Selon ses conclusions transmises par la voie électronique le 17 juillet 2019, la société X conclut à l'infirmité de la décision déférée en toutes ses dispositions et sollicite :

- à titre principal la condamnation de Mme Y. à lui rembourser les sommes perçues en vertu de l'exécution provisoire, soit 92 500€ ainsi que le rejet de son appel incident et plus généralement de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

- à titre subsidiaire, la réduction de l'indemnité sollicitée par Mme Y. au titre de son licenciement nul à la somme de 41 472,87€,
- à titre infiniment subsidiaire, la déduction de l'ensemble des revenus de substitution perçus par Mme Y. depuis son licenciement de l'indemnité qui pourrait lui être allouée en compensation des salaires écoulés depuis son licenciement,
- en tout état de cause, la condamnation de Mme Y. aux entiers dépens de l'instance.

La société X fait valoir que la pièce communiquée tardivement par l'AVFT n'a pas respecté le principe du contradictoire car elle n'a pas eu le temps d'y répondre, et que 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.

Sur le harcèlement sexuel, la société X fait valoir que les témoins des faits cités par Mme Y. n'ont pas confirmé les accusations, que les déclarations de Mme H. et de Mme Y. ne concordent pas. L'employeur estime que Mme Y. a menti sur la réalité des faits et que certains salariés l'ont confirmé.

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 psycho-sociaux, contre le harcèlement et la violence au travail. Elle considère avoir pris des mesures adaptées à la situation de la salariée en affectant notamment M. B. sur un autre chantier et en proposant à la salariée une modification de ses horaires ainsi qu'une nouvelle affectation.

Concernant le 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, la société X rapporte que certaines mesures ont été prises ou proposées pour protéger la salariée. Selon l'employeur, Mme Y. a défié son encadrant, a refusé des instructions et n'a pas exécuté correctement son travail.

Sur la mise en demeure de justifier une absence à son poste de travail du 9 janvier 2015, l'appelante considère qu'une telle demande était justifiée.

S'agissant du licenciement, la société X soutient que Mme Y. a eu un comportement menaçant et agressif à l'égard de ses collègues ; que les faits invoqués par l'employeur sont avérés et qu'il n'a existé aucun agissement de harcèlement moral ou sexuel ni de discrimination à l'encontre de Mme Y..

A titre subsidiaire, la société X estime qu'il convient de déduire de l'indemnité réclamée pour licenciement nul les sommes déjà versées au titre du licenciement et les revenus de substitution.

Sur les mesures mises en place par la société à la suite des recommandations du Défenseur des droits, la société X estime que cette décision ne repose pas sur une appréciation

objective des circonstances, mais qu'elle s'est néanmoins conformée aux préconisations en mettant en place diverses mesures.

Selon ses conclusions transmises par la voie électronique le 28 mai 2018, Mme Y. conclut à la confirmation de la décision déferée en ce qu'elle a reconnu l'existence d'un harcèlement sexuel, moral et d'une discrimination, et en ce qu'il a jugé le licenciement nul. Elle conclut à l'infirmité du jugement du 10 novembre 2017 s'agissant du quantum des chefs de demande de harcèlement sexuel et moral et de discrimination, et en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de réintégration, et elle sollicite :

- sa réintégration dans l'entreprise à compter du prononcé de l'arrêt sous astreinte de 500€ par jour de retard,

- la condamnation de la société X à lui verser les sommes suivantes avec capitalisation des intérêts :

* 100 000 euros à titre de dommages et intérêts du fait de la nullité du licenciement,

* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel et moral,

* 30 000 euros du fait de la discrimination,

* 5 000 euros 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.. Elle précise que des plaintes ont été déposées le 12 décembre 2012 et que l'employeur a été prévenu le 15 novembre 2012, qu'une audition des salariés a été organisée le 17 janvier 2013 par la société X.

La salariée soutient que l'employeur n'a pas réagi, ni pris les mesures de prévention nécessaires s'agissant du harcèlement sexuel et que personnellement, elle apporte des éléments de faits laissant supposer un harcèlement moral et sexuel. En effet, Mme Y. soutient qu'elle a été victime d'un harcèlement d'ambiance ainsi que d'un harcèlement direct, qu'elle ne s'est jamais contredite dans ses déclarations, qu'elle a des témoins et que d'autres femmes ont subi des faits de harcèlement sexuel, ce qui laisse présumer l'existence d'un harcèlement sexuel. Par ailleurs, Mme Y. indique avoir été victime d'une agression sexuelle sur son lieu de travail et avoir porté plainte pour ces faits.

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, qu'elle ne s'est pas dotée d'un système de prévention efficace de lutte contre le harcèlement sexuel et moral au moment des faits et qu'elle a donc manqué à son obligation de sécurité ; 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'AVFT et du syndicat Sud Rail.

Sur la discrimination, Mme Y. soutient qu'elle a subi des 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.

S'agissant du licenciement, Mme Y. fait valoir que les griefs reprochés sont fallacieux, qu'elle n'avait jamais été sanctionnée auparavant et qu'elle a été licenciée en raison de la révélation de faits de harcèlement et d'agression sexuelle dont elle a été victime. Elle en déduit que sa réintégration dans l'entreprise est de droit, son licenciement étant nul. Elle précise que son licenciement lui a causé un préjudice financier important.

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 le 12 décembre 2012 par la salariée elle-même 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.

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

- la plainte déposée le 25 avril 2013 par l'intimée 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 B et reprenant les accusations d'attouchements de la part de M.B..

- la plainte déposée le 12 décembre 2012 par Mme H. 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 Y., 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 C pour y travailler la nuit, ce qu'elle ne souhaite pas pour des raisons personnelles.

- l'audition de Mme H. du 17 janvier 2013 réalisée par la société X dans le cadre de l'enquête réalisée à la suite de la dénonciation des faits de harcèlement sexuel et dans le cadre de laquelle elle a repris les déclarations faites aux services de police. Elle y précise qu'elle a vu M. M.B. avoir des gestes déplacés et proféré des insultes à l'encontre de Mme Y., qu'une collègue, Mme E., a été enfermée au mois d'août et que M. H. a demandé à M. M'B. d'ouvrir la porte et que lorsque la porte a été ouverte, elle était toute rouge et les cheveux défaits. Elle précise être la seule à être au courant de ces faits. Elle a ajouté que M. M'B. plaisante beaucoup avec les femmes mais que ses actes et propos sont déplacés et qu'il continue malgré les demandes de Mme Y..

- la plainte déposée par Mme D. 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 Y. 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.

- l'audition de Mme D. 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 D. sur des faits de harcèlement.

- l'attestation de M. N'D. K. précisant qu'il a vu M. B. toucher les fesses de Mme Y. 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.

- le courrier de M. L. adressé à la société X le 10 décembre 2012 précisant que certaines salariées sur le chantier de la gare B sont victimes d'agissements à caractère sexuel dont il a été directement témoins et mettant en cause M.B.. Il précise que ce sont des gestes à caractère obscènes mimant des scènes sexuelles, des injures et insultes à caractère sexuel, des embrassades forcées dans leur cou. Il relate également les menaces proférées par M. H., 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 et a précisé que certaines salariées redoutent des représailles de la part de la société et des chefs d'équipe qui couvrent ces humiliations quotidiennes.

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

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, et ayant été personnellement victime de la part de M. B. de faits à caractère sexuel.

En revanche, elle n'évoque pas d'agissements répétés de harcèlement moral, certains faits n'étant invoqués qu'à l'appui de sa demande tendant à voir reconnaître une discrimination. Elle ne produit aucune pièce relatant les accusations mentionnées par les autres salariées, celles-ci 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 H., H., D. et Y., les autres salariées auditionnées et citées comme victimes, Mmes D. et N'Doja, 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 H., H. et D. 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 C. Il démontre enfin avoir affecté M.B. sur un autre chantier dès le 18 mars 2013 dans l'attente des plaines 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 7 000 euros 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, celle-ci ayant été directement victime de faits de harcèlement sexuel.

Sur la nullité du licenciement prononcé le 2 février 2015

La société X a notifié à Mme Y son licenciement pour cause réelle et sérieuse en raison des faits suivants :

- le 20 décembre 2014, vers 8 heures 30, elle a demandé à M. B., contremaître, les raisons de sa réunion avec le directeur d'agence, celui-ci lui ayant précisé qu'il s'agissait d'une réunion informative sur les suites de l'audience devant le conseil de prud'hommes. Elle s'est énervée et lui a dit qu'il allait voir de quoi elle était capable et que cela allait mal se terminer pour lui. M. B. n'a pas répondu et lui a demandé d'aller travailler.

- le même jour à 14 heures, elle a saisi M. D., chef d'équipe, par la veste en lui posant la même question qu'à M. B. et en lui disant qu'étant délégué, il ne devait pas défendre M. B., qu'il y avait un problème avec l'entreprise, pas avec les chefs d'équipe.

- le 28 décembre 2014, M. T., cariste, précise qu'alors qu'il aidait un autre salarié au poste de vidage, Mme Y. a bloqué le chariot de ramassage et lui a dit d'aller dire à un autre salarié de ne pas faire la dernière voiture qu'elle avait nettoyée, qu'ils ont continué de travailler, qu'elle a alors demandé au salarié en contrat de travail à durée déterminée s'il avait peur de M. T., qu'il ne devait pas avoir peur car il était tout petit et qu'elle jouait dans la cour des grands.

- le 12 janvier 2015, M. B. précise qu'alors qu'il effectuait le contrôle de la rame, Mme Y. est venue lui dire qu'elle ne voulait plus faire les toilettes et qu'il fallait la changer de poste, qu'il a indiqué que ce n'était pas possible au vu des restrictions des autres salariés, que la salariée s'est énervée et a précisé qu'elle allait voir le médecin du travail. M. B. a répondu qu'il serait obligé de faire un rapport. M. A. a entendu les propos de la salariée qui a dit : 'je vais faire

les tablettes et ton rapport, tu peux te torcher le cul avec, j'ai de grandes personnalités qui me soutiennent'. Le responsable d'exploitation lui a précisé qu'elle ne pouvait pas refuser de travailler et insulter son responsable et Mme Y. lui a répondu 'tu n'as qu'à aller te faire foutre avec ton contremaître, moi je ne vais pas me faire péter la santé pour cette société'.

La société X produit le rapport de M. B. rédigé le 22 décembre 2014 dont il ressort que Mme Y. lui a reproché de fêter la victoire au conseil de prud'hommes et a ajouté que son affaire était seulement reportée et qu'ils allaient gagner, qu'elle l'a ensuite menacé en lui disant qu'il allait voir ce dont elle était capable et que cela allait mal se terminer pour lui aussi. Il a ajouté que pour éviter les problèmes, il a arrêté de parler et est allé retrouver ses équipes. Il précise avoir vu Mme Y. le même jour à 14 heures tenir la veste de M. D. et lui tenir le même discours.

M. D. a également rédigé un rapport précisant que le 20 décembre 2014 à 14 heures 14, Mme Y. l'avait menacé d'avoir des problèmes et s'est permise de lui tenir la veste pour lui parler, qu'elle lui avait reproché d'avoir fait la fête avec 'Charles' alors qu'ils avaient fait une réunion avec le chef d'agence sur les suites de l'affaire examinée par le conseil de prud'hommes. Il indique qu'elle lui a demandé de ne pas défendre M. B..

Concernant les faits du 11 janvier 2015, la société X produit le rapport de M. B. très précis et détaillés quant au refus de Mme Y. d'effectuer le nettoyage des toilettes et à son agression verbale en présence de M. A.. Il a précisé avoir déjà rédigé un rapport au sujet des propos insultants de Mme Y. et a conclu en indiquant que M. A. avait pu constater par lui-même ce qu'il endurait.

M. A. précise que le 11 janvier 2015, il a accompagné la vacation de M. B. et qu'il a entendu le ton monté entre ce dernier et Mme Y. qui expliquait sur un ton désobligeant qu'elle en avait 'marre' de réaliser le poste des sanitaires et qu'elle voulait changer de poste, qu'il a de nouveau expliqué à Mme Y., comme l'avait déjà fait M.B. qu'elle devait respecter les consignes et se calmer, qu'elle a alors dit qu'elle ne voulait pas perdre sa santé pour la société et qu'il pouvait aller se 'faire foutre' lui et son contremaître.

M. T. a également relaté les faits tels qu'ils sont rappelés dans la lettre de licenciement lors de son audition réalisée le 23 janvier 2014 dans le cadre d'une enquête menée par le service des ressources humaines.

Mme Y. conteste avoir pu croiser M. D.. Toutefois, il ressort de l'attestation de Mme G. que celui-ci prend son service à 14 heures et qu'à cette heure-là, Mme Y travaille encore au nettoyage des trains. Par ailleurs, Mme G. précise que le 20 décembre 2014, elle a pris son service en même temps que Mme Y. et qu'à aucun moment, celle-ci n'a croisé M. B. et qu'elle n'est jamais agressive. Mme T. M. précise que le 11 janvier 2015, elle a rencontré M. A. qui accompagnait sa famille à la gare B et qu'elle n'a pas constaté d'agressivité entre celui-ci et Mme Y., et qu'il n'y a jamais eu d'altercation entre l'intéressée et M. B. le 12 janvier 2015. La lettre de licenciement est affectée d'une erreur matérielle, les faits visés s'étant déroulés le 11 janvier 2015 et non le lendemain.

Plus de deux ans après les faits, soit le 22 septembre 2017, M. B. a rédigé une attestation dans laquelle il précise que les deux rapports évoqués ci-dessus sont faux et signés sous la

pression, ajoutant qu'il n'avait pas le choix et qu'il avait peur du chômage. Il a indiqué qu'il n'avait jamais constaté que Mme Y. faisait mal son travail et qu'elle ne l'avait jamais insulté.

La société X fait valoir que M. B. a agi par représailles, ayant été pour la première fois sanctionné le 27 juin 2017 en raison de son agressivité à l'égard de Mme M. F. le 31 mai 2017 et ayant en vain sollicité le retrait de la mise à pied d'une journée. Par ailleurs, M. B. a signé une pétition le 18 octobre 2013 à l'encontre de Mmes Y. et D. pour dénoncer le climat qu'elles faisaient régner au sein de l'entreprise, poussant les autres salariées à dénoncer des faits de harcèlement sexuels contre les chefs d'équipe. Ils ont précisé qu'ils se réservaient le droit d'exercer leur droit de retrait.

Mme B., de l'association AVFT, précise que M. B. est venu en avril 2017 puis à deux reprises, précisant que le licenciement de Mme Y. lui posait un fort problème de conscience et qu'il lui avait relaté le contenu de l'attestation versée aux débats.

Au regard des pièces versées aux débats par les parties, il en résulte que l'attestation de M. B. est fragile même s'il ne donne aucune précision sur les pressions subies et sur leur auteur, et qu'il n'explique pas les raisons pour lesquelles il a signé une pétition. Il existe donc un doute s'agissant des faits du 20 décembre 2014 à 8 heures reprochés à la salariée.

En revanche, concernant les faits du même jour commis à l'encontre de M. D. ainsi que les autres faits, les attestations sont précises et circonstanciées et les salariés ayant attesté n'ont pas remis en cause les faits relatés, y compris M. A. s'agissant des propos tenus par Mme Y. à l'encontre de M. B..

Or, ces faits sont révélateurs du refus de Mme Y de réaliser certaines prestations, des pressions exercées à l'encontre de certains salariés et de ses propos injurieux à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques. Ils justifient dès lors le licenciement de la salariée qui ne peut invoquer la nullité de son licenciement en raison du caractère objectif des motifs invoqués. Dès lors, le jugement est infirmé, y compris en ce qui concerne les sommes allouées à Mme Y.

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 15 novembre 2012, la société X lui a proposé de l'affecter sur un autre chantier par courrier du 26 novembre suivant, que le 11 décembre 2012, elle a été convoquée à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire, que depuis le 15 janvier 2013, elle fait l'objet d'un harcèlement téléphonique de la part d'un homme et de Mme H. et reçoit des textos à caractère pornographique, que la société lui a demandé de justifier de son absence du 17 novembre 2015 alors qu'elle était en arrêt maladie et qu'elle a été licenciée le 2 février 2015 pour des motifs totalement fallacieux.

Il y a lieu d'examiner les pièces produites pour déterminer si ces faits sont établis ou non.

Sur la proposition d'affectation sur un autre chantier par courrier du 26 novembre 2012, Mme Y. produit le courrier qui lui a été adressé par la société X. Cette dernière rappelle que dans le cadre de l'entretien du 16 novembre précédent, Mme Y. a repris les faits qui l'ont conduite à effectuer un signalement, que ces faits font l'objet d'une enquête interne, qu'elle lui confirme prendre en compte les faits dénoncés et qu'elle l'informe que l'agent dont elle a dénoncé les agissements, à la demande de celui-ci, n'encadre plus la vacation du samedi matin dans le cadre de laquelle elle était sa subordonnée. Elle précise entendre les craintes formulées et être en mesure de lui proposer une affectation temporaire sur le chantier du Landy Sud avec maintien de ses horaires et jours de travail jusqu'à la conclusion des investigations en cours. Ce fait est donc établi.

Sur la convocation du 11 décembre 2012 à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire, Mme Y. produit la convocation qui lui a été adressée par la société X. Ce fait est donc établi.

Sur le harcèlement téléphonique et les textos à caractère sexuel de la part d'un homme et de Mme H. depuis le 15 janvier 2013, Mme Y. se fonde sur la plainte qu'elle a déposée le 15 janvier 2013 auprès des services de police qui retranscrivent le message d'un homme tenant des propos à caractère sexuel à une femme qu'elle suspecte être Mme H.. Ces faits dénoncés par la salariée ne résultent pas d'une décision prise par la société X de sorte qu'ils ne peuvent être retenus comme laissant supposer une discrimination de la part de l'employeur.

Sur la demande de la société de justifier de son absence du 17 novembre 2015 alors qu'elle était en arrêt maladie, Mme Y. produit une lettre du 9 janvier 2015 lui précisant qu'elle n'a pas fourni de justificatif. Ce fait est donc établi.

Sur le licenciement prononcé le 2 février 2015 pour des motifs qualifiés par Mme Y. de fallacieux, celle-ci produit le courrier dont il ressort que la société X lui a reproché son comportement à plusieurs reprises à l'égard du contremaître, M. B., du chef d'équipe, M. D., de M. T., M. A., et son refus d'effectuer certaines prestations comme les toilettes au motif qu'elle jouait désormais dans la cour des grands et que de grandes personnalités la défendaient. Ce fait est donc établi.

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

Sur la proposition d'affectation sur un autre chantier par courrier du 26 novembre 2012, Mme Y. a répondu défavorablement à la proposition de mutation temporaire au motif que ce n'était pas à la victime d'être déplacée. Elle ne peut toutefois pas invoquer une quelconque discrimination de la part de la société X dont il ressort que cette dernière a bien pris en compte les faits dénoncés et qu'elle lui propose une autre affectation à titre temporaire dans l'attente des conclusions des investigations en cours, que si cette proposition a été mal perçue par la salariée, il ne s'agissait que de répondre aux craintes exprimées par la salariée et non de la sanctionner pour les faits dénoncés. Dès lors, cette proposition, peut-être maladroite, ne constitue pas un acte révélateur d'une discrimination, la société X justifiant de sa volonté de protéger la salariée.

Sur la convocation du 11 décembre 2012 à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire, la société X ne précise pas les raisons pour lesquelles Mme Y. a été convoquée et cette dernière indique dans ses écritures qu'aucune sanction n'a été prise. La société ne démontre pas que sa décision de convoquer Mme Y. à un entretien préalable à une éventuelle sanction était fondée sur des éléments étrangers à toute discrimination en lien avec la dénonciation de faits de harcèlement sexuel.

Sur la demande de la société de justifier de son absence du 17 novembre 2015 alors qu'elle était en arrêt maladie, Mme Y. produit un arrêt de travail pour la journée du 17 novembre 2014 mais ne démontre pas l'avoir adressé à son employeur. Dès lors, la société justifie que sa demande était motivée par un élément objectif étranger à toute discrimination.

Sur le licenciement prononcé le 2 février 2015 pour cause réelle et sérieuse et dont Mme Y. invoque la nullité, il y a lieu de se reporter à l'examen du bien-fondé du licenciement tel que décidé par la cour, la société X démontrant que sa décision de licencier Mme Y. était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

A l'exception de la convocation du 11 décembre 2012 à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire, 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 cette convocation, même si elle n'a donné lieu à aucune sanction, 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 euros.

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 Mme Y. 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 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens ;

INFIRME le jugement pour le surplus ;

Et statuant à nouveau,

JUGE que le licenciement de Mme Y. est justifié par une cause réelle et sérieuse ;

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

- 7 000 euros au titre du préjudice résultant de faits de harcèlement sexuel,
- 1 000 euros au titre du préjudice résultant de la discrimination,
- 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

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

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

LA GREFFIERE LA PRESIDENTE