

COUR D'APPEL DE VERSAILLES

Code nac : 80A

11e chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 04 MARS 2021

N° RG 18/02444 - N° Portalis DBV3-V-B7C-SNDF

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 04 Mai 2018 par le Conseil de Prud'hommes -
Formation de départage de NANTERRE, N° Chambre, N° Section : I, N° RG : 16/02893

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame X., née le 1970, de nationalité Portugaise

Représentant : Me Emmanuel D., Plaidant/Constitué, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE,
vestiaire : 274

APPELANTE

SAS Y

N° SIRET :

Représentant : Me Olivier D. N., Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : B0187

INTIMEE

EN PRÉSENCE DE :

DÉFENSEUR DES DROITS

pris en la personne de Mme Z.

Représentant : Me Caroline C., avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0511

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 22 Janvier 2021 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Bérangère MEURANT, Conseiller chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Hélène PRUDHOMME, Président,

Monsieur Eric LEGRIS, Conseiller,

Madame Bérangère MEURANT, Conseiller,

Greffier lors des débats : Madame Sophie RIVIERE,

Le 2 juin 2008, Mme X était embauchée par la SAS Y en qualité de coupeuse mécanicienne par contrat à durée indéterminée. Le contrat de travail était régi par la convention de l'industrie textile.

Du 6 janvier au 30 janvier 2016, Mme X. était en arrêt de travail.

Le 1er février 2016, elle reprenait son travail, mais le jour même, elle était de nouveau placée en arrêt maladie jusqu'au 12 avril 2016.

Le 13 avril 2016, elle reprenait son poste. Au terme de cette journée, elle était placée en arrêt maladie jusqu'au 14 juin 2016.

Par une lettre du 6 juin 2016, elle sollicitait que son employeur procède à une déclaration d'accident du travail lié à un fait accidentel dont elle aurait été victime le 1er février 2016.

Le 15 juin 2016, la salariée était soumise à une visite médicale de reprise au cours de laquelle le médecin du travail la déclarait inapte à tout poste dans l'entreprise à la suite d'un seul examen en raison d'une situation de danger immédiat.

Le 23 juin 2016, l'employeur procédait à la déclaration d'accident du travail en l'assortissant de réserves.

Le 13 juillet 2016, l'employeur la convoquait à un entretien préalable en vue de son licenciement. L'entretien avait lieu le 25 juillet 2016. Le 30 juillet 2016, il lui notifiait son licenciement pour inaptitude physique.

Le 7 octobre 2016, Mme X. saisissait le conseil de prud'hommes de Nanterre.

Vu le jugement du 4 mai 2018 rendu en formation départage par le conseil de prud'hommes de Nanterre qui a :

- débouté Mme X. de sa demande de nullité de son licenciement
- dit que le licenciement de Mme X. repose sur une cause réelle et sérieuse
- dit que Mme X. a indûment perçu une indemnité de préavis

- condamné en conséquence Mme X. à verser à la SAS Y la somme de 5 674 euros au titre du remboursement de l'indemnité de préavis indûment perçue avec intérêts au taux légal de la présente décision

- débouté les parties du surplus de leurs demandes ou de tout autre demande plus ample ou contraire

- condamné Mme X. aux dépens.

Vu la notification de ce jugement le 7 mai 2018.

Vu l'appel régulièrement interjeté par Mme X. le 31 mai 2018.

Vu les conclusions de l'appelante, Mme X, notifiées le 23 juillet 2020 et soutenues à l'audience par son avocat auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, il est demandé à la cour d'appel de :

- infirmer le jugement en ce qu'il a :

- débouté Mme X. de sa demande de nullité de son licenciement,

- dit que le licenciement de Mme X reposait sur une cause réelle et sérieuse,

- dit que Mme X. avait indûment perçue une indemnité de préavis,

- condamné en conséquence Mme X. à verser à la SAS Y la somme de 5.674 euros au titre du remboursement de l'indemnité de préavis indûment perçue avec intérêts au taux légal à compter de la décision susvisée,

- débouté les parties du surplus de leurs demandes ou de tout autre demande plus amples ou contraire,

- condamné Mme X. aux dépens,

Et, statuant à nouveau,

- juger que les faits de harcèlement sont caractérisés,

- juger que le licenciement est nul,

Subsidiairement, compte-tenu du non-respect de l'obligation de sécurité, juger qu'il est sans cause réelle ni sérieuse,

- constater que le salaire brut mensuel de Mme X. est de 2 686,65 euros brut pour 169 heures de travail mensuel,

- condamner la société Y à payer à la Mme X. les sommes de :

- 32 238 euros à titre de dommages-intérêts pour nullité du licenciement ou subsidiairement pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse,

- 15 000 euros à titre de dommages-intérêts sur le fondement de l'article 1240 (anc 1382 code civil),
- 20 000 euros à dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité de résultat,
- 5 373,30 euros au titre du préavis et 537,33 euros de congés payés afférents soit la somme de 5 910,63 euros,
- condamner la société Y à rembourser à Mme X. la somme de 5 674 euros réglée en exécution du jugement de première instance ou subsidiairement si par extraordinaire le jugement était confirmé à la somme de 1 470 euros correspondant aux charges sociales salariales que la société Y devait se faire rembourser par l'URSSAF, - condamner la société Y à payer à Mme X. la somme de 3 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonner la capitalisation des intérêts suivant les dispositions de l'article 1154 du code de procédure civile,
- condamner la société Y aux entiers dépens,
- dire que les intérêts légaux à compter de la réception par la défenderesse de la convocation en bureau de conciliation.

Vu les écritures de l'intimée, la SAS Y, notifiées le 30 décembre 2020 et développées à l'audience par son avocat auxquelles il est aussi renvoyé pour plus ample exposé, il est demandé à la cour d'appel de :

- déclarer Mme X. mal fondée en son appel ;
- débouter Mme X. de toutes ses demandes, fins et conclusions ;
- confirmer en toutes ses dispositions le jugement de départage rendu par le conseil de prud'hommes de Nanterre le 4 mai 2018 ;
- condamner Mme X. à payer à la société Y la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens de l'instance

Vu les observations du défenseur des droits.

Vu l'ordonnance de clôture du 11 janvier 2021.

SUR CE,

Sur la rupture du contrat de travail :

Mme X. invoque la nullité de son licenciement, soutenant avoir été victime de harcèlement moral.

Elle expose que :

- M. M., dirigeant de la société, a tenu des propos vexatoires et injurieux à son égard, confirmés par ses collègues,
- elle a été soumise à une surcharge de travail dont elle s'est plainte par courrier du 3 juin 2014,

- elle a été soumise à une surveillance excessive par l'intermédiaire de caméras installées de manière illégale,
- elle a été mise à l'écart pour la remise des cadeaux de Noël 2015,
- sa planche de travail avait disparu lors de sa reprise à l'issue du premier arrêt maladie,
- elle a subi une dégradation de son état de santé, manifesté par ses arrêts maladie pour dépression.

Subsidiairement, la salariée estime que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, dès lors que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat pour n'avoir pas réagi face à la dégradation de son état de santé dont ses collègues s'étaient aperçu et à l'occasion de son courrier du 3 juin 2014, par lequel elle dénonçait sa surcharge de travail.

L'employeur répond que la matérialité de faits laissant supposer un harcèlement moral ne peut résulter des seules déclarations de Mme X. et n'est pas davantage établi par les attestations produites dont le caractère équivoque les prive de toute valeur probante sur la réalité des faits dénoncés. Il conteste toute discrimination, affirmant que la salariée a bénéficié d'augmentations régulières et d'une évolution au poste de chef de coupeuse mécanicienne en juin 2014. Concernant, la remise des cadeaux de Noël 2015, il explique qu'à la date prévue du 24 décembre, avant la fermeture de fin d'année, la salariée ne s'est pas présentée sur son lieu de travail, de sorte que son chèque cadeau lui a été adressé par la poste avec son bulletin de paie du mois de décembre. S'agissant de la planche d'accès, l'employeur répond qu'elle était en cours de rénovation lors du retour d'arrêt maladie de Mme X.. Concernant la vidéo-surveillance, il expose qu'elle a été installée en juin 2004 pour se prémunir de toute intrusion à la suite d'un vol commis dans l'entreprise. Il ajoute que le personnel a été régulièrement informé notamment au moyen de l'affichage obligatoire, lors de la rénovation du système d'alarme en juin 2014, qu'une seule caméra fixe se trouvait dans l'atelier où travaillait Mme X., de sorte que la règle de proportionnalité au but de protection de l'entreprise était respectée et qu'aucune information à caractère personnel n'étant collectée, aucune déclaration à la CNIL n'était nécessaire. Il considère donc que les dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail n'ont par conséquent pas été méconnues. Il estime que le lien de causalité entre l'état de santé constaté par les médecins et l'activité professionnelle de la salariée n'est pas démontré et souligne que Mme X. n'a pas hésité à demander l'embauche de son fils en juillet 2015. L'employeur conteste tout manquement à l'obligation de sécurité, affirmant avoir toujours répondu aux courriers de la salariée. Enfin, il relève que la salariée reconnaît avoir retrouvé un emploi dès le 5 septembre 2016, sans communiquer ni ses fonctions, ni son salaire. Il conclut au débouté de toutes les demandes indemnitaires, soulignant que la salariée ne peut prétendre au paiement du préavis qu'elle n'a pas exécuté.

Sur la discrimination

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, 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 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 ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'article L.1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et 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 X. expose avoir été mise à l'écart pour la remise des cadeaux de Noël 2015.

La salariée verse aux débats un courrier du 6 janvier 2016 par lequel elle dénonce un acte discriminatoire à son égard, dès lors qu'elle n'a pas été conviée, comme ses collègues, à retirer son cadeau de Noël 2015. Cependant, la cour constate qu'elle précise dans ce courrier ne pas s'être rendue au travail le 24 décembre 2015, date de la distribution du cadeau, alors qu'elle n'établit pas que les invitations ont été adressées aux salariés avant le 24 décembre, jour de son absence. De surcroît, il ressort des pièces produites que l'employeur, après réclamation de la salariée, lui a bien adressé son cadeau, qu'elle reconnaît avoir reçu, dans un délai raisonnable. En outre et en tout état de cause, comme le relève l'employeur, la salariée dénonce un acte discriminatoire, mais n'en précise pas le fondement, évoquant simplement dans son courrier du 6 janvier 2016 son caractère franc et ses valeurs personnelles, qui ne sont pas visés par l'article L. 1132-1 du code du travail.

En l'état des explications et des pièces fournies, la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte au sens des textes ci-dessus n'est pas démontrée. Les demandes relatives à la discrimination et au licenciement doivent par conséquent être rejetées.

Sur le harcèlement moral

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 susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Il résulte des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code précité que lorsque le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral; dans l'affirmative, il appartient à l'employeur 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 X. invoque les faits rappelés supra, qu'il convient d'examiner.

- Sur les propos vexatoires et injurieux de M. M., dirigeant de la SAS Y à son égard.

La salariée communique l'attestation de Mme K. du 26 juillet 2016 qui relate : « J'ai travaillé dans la même entreprise (Y) et dans le même service que Mme X. depuis le mois de juin 2010 jusqu'au [mois] de décembre 2014 ('). Pendant les années que j'ai travaillé avec Mme X. (') j'ai vu que très souvent M. M. ne disait pas bonjour à Mme X. et ne répondait pas aux bonjours de Mme X.. Souvent M. M. n'adressait pas la parole à Mme X. pendant des jours. Cependant, M. M. devenait injurieux

avec Mme X., mais aussi avec les autres employés à chaque fois qu'elle discutait avec ses collègues de travail, et il lui demandait si elle n'avait pas de travail et voulait savoir pourquoi ils parlaient.

L'année 2013, j'ai vu et entendu M. M. faire plusieurs reproches et parler à Mme X. avec agressivité :

- « Tu es méchante
- Tu es bien portugaise
- Tu ne travailles pas assez
- Tu es nulle
- Je m'en fous de ton enfant malade, le travail passe avant la famille ».

En janvier 2014, j'ai vu et entendu M. M. insulter Mme X. en la suivant partout où elle allait :

- « Tu me fais chier
- Tu me casses les couilles
- Dégage
- Les femmes portugaises sont méchantes
- J'en ai marre de toi
- Personne ne t'aime ici, tu peux te casser, la porte est là-bas ».

J'atteste aussi que début janvier 2014 M. M. m'a posé de nombreuses questions sur la vie privée de Mme X.. Il m'a demandé si Mme X. avait des problèmes chez elle, si elle s'entendait bien avec son mari, si je savais où elle allait quand elle s'absentait et si j'arrivais à supporter son caractère de portugaise.

Au cours de ces années que j'ai travaillé avec Mme X., je l'ai vue avoir mal aux épaules, aux bras, au dos, aux genoux et venir travailler même souffrante. Au fur et à mesure Mme X. qui aimait bien rigoler est devenue plus triste, nerveuse, elle avait des douleurs musculaires, du mal à avaler et m'a fait part de l'angoisse qu'elle sentait le matin quand elle devait se rendre au travail. Nous avons travaillé dans la pression et le stress ».

Ces faits apparaissent suffisamment datés et circonstanciés.

Mme K. les a confirmés dans une seconde attestation du 23 juin 2017 : « ' l'année 2014 ' tout le monde a eu droit à des insultes, principalement Mme X. ».

La circonstance suivant laquelle cette salariée a écrit une lettre de remerciement à M. M. lors de son départ de l'entreprise le 23 octobre 2014 n'est pas de nature à altérer la sincérité de son témoignage, dès lors qu'elle explique dans sa seconde attestation du 23 juin 2017 avoir craint de ne pas retrouver de travail dans le même milieu professionnel : « M. M. m'a menacée en me disant [que si] je faisais quelque chose contre lui, il ferait en sorte que je ne trouve jamais du travail nulle part ». Si les dires du témoin suivant lesquels elle a été insultée et menacée par M. M. en présence du chef d'atelier, M.

C., et du technico-commercial, M. M., sont formellement démentis par ces derniers, cet élément ne suffit pas à annihiler toute valeur probante à sa première attestation du 26 juillet 2016.

Ce d'autant que le premier témoignage de Mme K. concernant les propos tenus par M. M. à l'égard de Mme X. sont corroborés par les faits dénoncés par la salariée elle-même dans son courrier du 3 juin 2014, car au-delà de la revendication salariale, Mme X. s'est plainte des propos tenus à son égard : « J'entends des mots parfois peu agréables comme « t'es bien portugaise », « t'es pas gracieuse » ('). L'employeur ne justifie pas avoir remis en cause cette accusation.

En revanche, si Mme X. se prévaut d'un autre courrier adressé à l'employeur le 4 février 2016, aux termes duquel elle a dénoncé d'autres insultes et injures que M. M. aurait proférées à son encontre au retour de son premier arrêt maladie, la cour constate qu'aucun élément probant ne corrobore les dires de la salariée, alors que nul ne peut se constituer de preuve à lui-même et que l'employeur justifie avoir contesté les propos qui lui sont attribués dans un courrier adressé à la CPAM le 23 juin 2016.

De même, les affirmations de la salariée, dans le courrier adressé à l'employeur le 14 avril, suivant lesquelles M. M. aurait « maintenu une attitude humiliante et menaçante » à son égard ne sont étayées d'aucune pièce probante et ont été contestées par l'employeur dans sa lettre en réponse du 18 avril 2016.

Enfin, le caractère probant de l'attestation rédigée par M. T. est sérieusement altéré par le lien marital l'unissant à Mme X., alors de surcroît, qu'il ne témoigne pas avoir entendu de propos vexatoires, injurieux et insultants de M. M. à l'égard de son épouse.

Le fait relatif aux propos vexatoires et injurieux tenus par M. M. à son égard est par conséquent établi pour les années 2013 et 2014.

- Sur la surcharge de travail

Aux termes du courrier précité du 3 juin 2014, Mme X. a dénoncé une surcharge de travail : « Le mardi 13 mai 2014 vous avez envoyé M. S. chef d'atelier me dire que je devais faire mon travail et celui de Mme M. ma collègue de travail qui est beaucoup en retard dans ses fonctions. Je [vous fais] remarquer que je suis en avance c'est parce que j'ai fait mon travail, au contraire de ma collègue. Ce que vous me demandez est humainement impossible, c'est une sorte d'esclavage ; J'ai subi en quelques années une augmentation de mes obligations auxquelles mon salaire ne s'est pas adapté ».

Cependant, la salariée ne communique aucun élément probant permettant de conforter ses dires. Le fait n'apparaît donc pas établi.

- Sur la surveillance excessive par l'intermédiaire de caméras installées de manière illégale

Mme X. communique le témoignage de M. T. qui atteste que le dirigeant de la société avait « planté des caméras partout ».

La salariée communique également l'attestation de Mme B. qui, pour la période courant de juin 2008 à décembre 2009, confirme les dires de M. T. : « quant à la surveillance elle était excessive, la caméra était en permanence orientée sur nous, Mme X. et moi-même, du matin au soir ». L'employeur ne saurait se prévaloir de la prescription des faits évoqués dans cette attestation, dès lors qu'ils se sont manifestement poursuivis bien au-delà de la période prescrite, puisque M. T. confirme la surveillance par caméra de Mme X. lorsqu'il travaillait avec cette dernière du 2 juin 2008 au 30 septembre 2013.

Enfin, Mme X. justifie avoir dénoncé cette situation par courrier du 3 juin 2014 : « Vous nous surveillez toute la journée par une caméra orientée vers nous, vous voyez très bien qui travaille et ne travaille pas ... ».

Le fait est par conséquent établi.

- Sur la mise à l'écart pour la remise des cadeaux de Noël 2015

Pour les motifs précités, le fait n'est pas établi.

- Sur le retrait de la planche de travail de la salariée lors de sa reprise à l'issue du premier arrêt maladie,

Ce fait, dénoncé par la salariée par courrier adressé à l'employeur le 14 avril 2016, n'est pas contesté par ce dernier. Il est établi.

- Sur la dégradation de son état de santé, manifestée par ses arrêts maladie pour dépression

Mme X. communique les avis d'arrêts de travail pour cause de maladie subis du 6 janvier au 1er février 2016, puis du 1er février au 12 avril 2016, puis du 13 avril 2016 jusqu'au 14 juin 2016. Tous ces certificats médicaux sont motivés par un syndrome dépressif.

Par ailleurs, il est constant que le 15 juin 2016, à l'issue d'un seul examen, le médecin du travail a reconnu Mme X. inapte à tout poste dans l'entreprise en raison d'une situation de danger immédiat pour la salariée.

Le fait est établi.

Il ressort de ces éléments que Mme X. présente des faits précis et concordants, qui pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

Cependant, concernant la planche de travail, l'employeur justifie avoir répondu à la salariée dès le 18 avril 2016 que la planche était en réparation et qu'elle serait réinstallée en cours de semaine suivante. Ce point n'a fait l'objet d'aucune contestation de la part de la salariée.

S'agissant des propos injurieux et vexatoires de M. M., l'employeur communique les attestations de M. M., technico-commercial, de M. C., ancien chef d'atelier et de Mme L., responsable coupeuse. Cependant, le témoignage de M. M., qui se limite à indiquer qu'il n'a jamais été témoin de menaces ou de propos déplacés à l'égard de Mme X. ou de tout autre membre du personnel, ne permet pas de remettre en cause les éléments de preuve communiqués par la salariée au soutien des propos injurieux et vexatoires qu'elle dénonce, dès lors que M. M., qui était technico-commercial, ne précise pas qu'il travaillait en permanence aux côtés de Mme X.. S'agissant de l'attestation de M. C., qui décrit Mme X. comme une salariée difficile et désagréable, elle ne fournit aucun élément concernant le comportement de M. M. à son égard. Enfin, si Mme L. atteste ne jamais avoir entendu de propos déplacés, vexants ou insultants de M. M. à l'encontre de Mme X., la cour relève que le témoin précise avoir été embauché le 9 février 2015, soit postérieurement aux faits dénoncés par l'appelante.

Concernant la surveillance excessive, si l'employeur soutient que l'installation de vidéo-surveillance était destinée à sécuriser les bâtiments, il n'en justifie pas alors qu'il ressort des éléments précités que la caméra était orientée sur les salariés et notamment sur Mme X.. Néanmoins, l'employeur établit avoir procédé à la rénovation du système de vidéo-surveillance en juin 2014 et en avoir

informé les salariés. Or, il n'est justifié d'aucune réclamation de la salariée ou de ses collègues au-delà de cette date. Dans ces conditions, le fait ne sera retenu que pour la période courant de juin 2008 à juin 2014.

Enfin, concernant la dégradation de l'état de santé de la salariée, s'il est indéniable que les propos injurieux et insultants, ainsi que la surveillance excessive subis par Mme X. de juin 2008 à fin 2014 sont à l'origine d'un préjudice moral, la cour constate que les arrêts maladie n'ont débuté qu'en janvier 2016. En outre, il doit être souligné que le lien de causalité entre l'état dépressif de cette dernière et son activité professionnelle, bien qu'affirmé par son psychiatre, ne peut résulter des seuls dires de la patiente. Enfin, la cour relève que Mme X. n'a pas hésité à faire embaucher son fils, T., au cours du mois de juillet 2015.

Compte tenu des circonstances du harcèlement subi, de sa durée, et des conséquences dommageables qu'il a eues pour Mme X. telles qu'elles ressortent des pièces et des explications fournies, la SAS Y sera condamnée au paiement d'une somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts.

Sur le manquement à l'obligation de prévention des actes de harcèlement moral

Il ressort des éléments de la procédure que l'employeur ne justifie pas avoir pris de mesures tendant à la prévention des actes de harcèlement moral au sein de l'entreprise, en méconnaissance des dispositions de l'article L 1152-4 du code du travail. En conséquence, il sera condamné à payer à Mme X., qui en a été victime, une somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts.

Sur le manquement à l'obligation de sécurité

Il ressort du courrier que Mme X. a adressé à l'employeur le 3 juin 2014 qu'elle a dénoncé une surcharge de travail liée à la demande du chef d'atelier de réaliser son travail outre celui de sa collègue, Mme K. qui avait pris beaucoup de retard. Elle a ainsi écrit à l'employeur : « Ce que vous me demandez est humainement impossible, c'est une sorte d'esclavage ».

Cependant, comme indiqué supra, aucun élément ne corrobore la surcharge de travail invoquée. La directive alléguée de M. C. n'est pas démontrée et Mme X. n'établit pas avoir effectivement assumé le travail de sa collègue. Elle ne communique aucun planning, ni aucun document émanant de l'entreprise dont il ressortirait qu'elle a subi une charge de travail anormale, de sorte que la dégradation de l'état de santé de Mme X. décrite par Mme K. ne peut être relié au manquement prétendu.

Dans ces conditions, sa demande indemnitaire, au titre de la surcharge de travail ne peut prospérer.

Sur la rupture du contrat de travail

Sur la nullité du licenciement

Pour les motifs énoncés supra, aucune discrimination n'est démontrée à l'égard de la salariée.

Selon l'article L.1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des

agissements répétés de harcèlement moral et pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Le harcèlement moral de Mme X. est établi pour les motifs susvisés.

Cependant, comme exposé supra, il n'est démontré que pour la période limitée du mois de juin 2008 à fin 2014. Aucun fait postérieur n'est démontré.

Or, les arrêts maladie qui ont conduit le médecin du travail à conclure à l'inaptitude de la salariée, n'ont débuté qu'un an plus tard, en janvier 2016. Dans ces circonstances, le lien entre le harcèlement moral et l'inaptitude de Mme X., à l'origine de son licenciement, n'est pas suffisamment établi, de sorte que la demande de la salariée tendant au prononcé de la nullité de son licenciement, ne peut aboutir. Le jugement déféré sera confirmé sur ce point.

Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité n'étant pas démontré, Mme X. doit être déboutée de sa demande tendant à voir déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande indemnitaire relative à la perte d'emploi

Le licenciement de l'appelante étant bien fondé, sa demande indemnitaire relative à la perte d'emploi ne peut aboutir.

Sur la demande relative au remboursement du préavis

Compte tenu du bien-fondé du licenciement et de l'absence de reconnaissance par la CPAM du caractère professionnel de l'accident déclaré par Mme X., le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a condamné Mme X. au remboursement de la somme de 5 674 euros au titre du préavis en application de l'article L 1226-4 du code du travail.

Concernant la demande relative au remboursement des cotisations sociales salariales, la cour ne peut que constater que Mme X. maintient sa demande, alors que l'employeur justifie d'un courrier officiel de son conseil du 14 mars 2019 transmettant le chèque de remboursement des cotisations salariales attachées au préavis remboursé, sans que l'appelante ne conteste ces pièces. La demande est par conséquent rejetée.

Sur les intérêts

Les intérêts au taux légal portant sur les condamnations de nature indemnitaire courent à compter de la décision les ayant prononcées ; ils seront capitalisés dans les conditions de l'article 1343-2 du code civil.

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

Compte tenu de la solution du litige et au regard de l'équité, la décision entreprise sera confirmée de ces deux chefs et par application de l'article 696 du code de procédure civile, chaque partie conservera la charge de ses dépens et de ses frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant publiquement et contradictoirement

Confirme le jugement entrepris, sauf en celles de ses dispositions relatives au harcèlement moral et aux intérêts ;

Condamne la SAS Y à payer à Mme X. les sommes suivantes :

- 1 000 euros de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral ;

- 500 euros de dommages et intérêts au titre du manquement à l'obligation de prévention des actes de harcèlement moral ;

Dit que ces sommes à caractère indemnitaire produiront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Dit que ces intérêts seront capitalisés dans les conditions de l'article 1343-2 du code civil ;

Laisse à chacune des parties la charge de leurs dépens ;

Déboute les parties de leur demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Arrêt prononcé par mise 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 Mme Hélène PRUDHOMME, président, et Mme Sophie RIVIÈRE, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER Le PRESIDENT