

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE PARIS  
27 Rue Louis Blanc  
75484 PARIS CEDEX 10  
Tél : 01.40.38.52.00

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**JUGEMENT**  
Contradictoire en premier ressort

SECTION  
Activités diverses chambre 2

EA

N° RG F 19 07532 - N° Portalis  
3521-X-B7D-JMSAS

NOTIFICATION par  
LR/AR du :

Délivrée  
au demandeur le :

au défendeur le :

COPIE EXÉCUTOIRE  
délivrée à :

le :

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.  
au S.G.

Prononcé à l'audience du **03 novembre 2020** par Madame Anne-France  
LEGAL, Présidente, assistée de Madame Elisabeth AUBERT, Greffière

Débats à l'audience du **14 septembre 2020**

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré :

Madame Anne-France LEGAL, Présidente Conseiller (E)  
Monsieur Philippe SOMMER, Assesseur Conseiller (E)  
Madame Laurene JOANNIC, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur Abdelmajid LAAREJ, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Elisabeth AUBERT, Greffière

ENTRE

Madame **X**  
née 1962  
Lieu de naissance :

Partie demanderesse, assistée de Maître Lucie MARIUS  
C1077 (Avocat au barreau de Paris)

LE DEFENSEUR DES DROITS

TSA 90716  
75334 PARIS CEDEX 07

Partie intervenante volontaire, représentée par Maître Caroline  
COLET P0511 (Avocat au barreau de Paris)

ET

SAS **Y**  
N° SIRET :

Partie défenderesse, représentée par Monsieur **Z**  
(Directeur), assisté de Maître Marie-Hélène BENSADOUN P 438  
(Avocat au barreau de Paris)

**PROCÉDURE**

- Saisine du Conseil le 12 août 2019.
- Convocation de la partie défenderesse, par lettre recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec la mention "pli avisé et non réclamé", à l'audience de conciliation et d'orientation du 28 octobre 2019, à l'issue de laquelle le Conseil a rendu une décision de rejet de mesures provisoires, sollicitées par la partie demanderesse.
- Renvoi à l'audience de jugement du 5 mai 2020, audience annulée en raison de l'état d'urgence sanitaire prononcé par la loi n°2020-290 du 23 mars 2020.
- Renvoi et débats à l'audience de jugement du 14 septembre 2020, à l'issue de laquelle les parties ont été avisées verbalement de la date du prononcé de la décision le 3 novembre 2020.
- Les conseils des parties ont déposé des conclusions.

**Etat des dernières demandes**

- Constaté le harcèlement discriminatoire exercé par l'employeur de Madame X en raison de son sexe et de son âge
- Constaté la caractérisation d'une situation de harcèlement moral
- Constaté le manquement de la société à son obligation de sécurité
- Constaté le manquement de la société à son obligation de loyauté

**Sur l'exécution du contrat**

- Dommages et intérêts pour discrimination ..... 80 000,00 €
- Dommages et intérêts pour harcèlement sexuel ..... 80 000,00 €
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral ..... 40 000,00 €
- Dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat ..... 15 000,00 €
- Dommages et intérêts manquement à l'obligation de sécurité ..... 15 000,00 €
- Rappel d'heures supplémentaires ..... 277 617,61 €
- Congés payés afférents ..... 27 761,76 €
- Rappels de part variable ..... 20 838,72 €
- Congés payés afférents ..... 2 083,87 €

**Sur la rupture du contrat**

**A titre principal**

- Dire et juger nul le licenciement intervenu en raison de son caractère discriminatoire
- Ordonner la réintégration de Madame X dans son poste de travail, avec une astreinte de 500 € par jour de retard à compter de la notification du jugement, le Conseil de Prud'hommes se réservant le pouvoir de procéder à la liquidation de l'astreinte
- Condamner la société Y à verser à Madame X le montant des salaires dus jusqu'à la réintégration, soit la somme de 117.748,96 € arrêté au 14 septembre 2020, qui devra être réajustée à la date de la notification du jugement, outre intérêts au taux légal à compter de la date d'échéance mensuelle de chacun des salaires compris dans cette somme
- Ordonner le repositionnement de Madame X au statut cadre
- Fixer son salaire à la somme de ..... 7351,59 €

**A titre subsidiaire**

- Dire et juger que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse
- Ecartier l'application du barème d'indemnisation prévu à l'article L.1235-3 du Code du travail en raison de son inconvencionnalité
- Dommages et intérêts pour préjudice subi ..... 117 748,96 €

N° RG F 19/07532 - N° Portalis 3521-X-B7D-JMSAS

- Reliquat d'indemnité de licenciement ..... 1 225,08 €
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice distinct causé par le caractère vexatoire de la rupture ..... 5 000 €
- Article 700 du Code de procédure civile ..... 5 000,00 €
- Intérêts au taux légal à compter du jour de l'introduction de la demande
- Exécution provisoire article 515 du Code de procédure civile
- Dépens

**Demande reconventionnelle**

- Article 700 du Code de procédure civile ..... 3 000,00 €

**EXPOSE DU LITIGE**

Madame X a été embauchée par la société Y, le 7 mars 2016, par contrat à durée indéterminée en qualité de chargée de développement.

Au mois de décembre 2018, la société a décidé de nommer Madame X à un poste clé au sein de l'entreprise.

Les contours de sa mission, allant du développement commercial de la société, à travers le démarchage de clientèle et la relation client, à la gestion de la comptabilité et du recouvrement, ont alors été définis en accord avec Madame X.

Sa rémunération fixe était alors fixée à 2.598 euros, cette somme étant assortie d'une part variable, à hauteur de 2,5% bruts du chiffre d'affaire hors taxe généré mensuellement par les contrats de prestations de services conclus avec les nouveaux clients à compter du 1<sup>er</sup> jour des prestations. Il était convenu que la rémunération variable n'était acquise qu'après complet règlement du prix de la prestation par le client et encaissement du prix par la société.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2018, un nouvel avenant était conclu entre les parties, comportant une clause d'objectifs.

La société a proposé en premier lieu, une rupture conventionnelle que Madame X refusait pour des raisons de quantum.

Ne pouvant poursuivre la relation contractuelle, la société a initié une procédure de licenciement.

Elle lui adressait ainsi, une convocation à entretien préalable, par courrier en date du 22 février 2019. Cet entretien était fixé au 4 mars 2019.

Le 8 mars 2019, la société lui notifiait son licenciement pour faute simple, la dispensant, par ailleurs, de l'exécution de son préavis.

**LES MOYENS**

**Arguments du demandeur**

1) Demandes

Madame X a fait citer son employeur devant le Conseil de Prud'hommes, pour lui réclamer les sommes exposées ci-dessus en leur dernier état.

2) Moyens du demandeur

A l'appui de ses demandes, Madame X soutient ce qui suit :

Madame X soutient que la rupture de son contrat de travail a été l'achèvement d'une stratégie de pressions et d'humiliations visant à la faire craquer et que cette stratégie s'est inscrite dans un rapport de domination particulièrement malsain instauré par Monsieur Z de manière insidieuse tout au long de la relation de travail.

Sur les manquements de l'employeur dans l'exécution du contrat et la réparation des préjudices afférents et sur le harcèlement discriminatoire en raison du sexe et de l'âge Madame X cite les dispositions de l'article L.1154-1 du Code du travail et rappelle que la discrimination peut reposer sur plusieurs critères, qu'elle peut être qualifiée de discrimination multiple ou inter sectionnelle et qu'elle est une infraction pénale prévue aux articles 225-1 et suivants du Code pénal.

Sur le harcèlement en raison du sexe

Madame X rapporte qu'elle a été confrontée à un environnement extrêmement dégradant et humiliant pendant de nombreux mois du fait des remarques, blagues, allusions, insinuations, et autres grossièretés infamantes proférées quotidiennement par son supérieur hiérarchique direct et employeur, Monsieur Z

Madame X ajoute que sa qualité de femme lui a valu d'incessantes remarques sur sa vie privée, sa vie sexuelle et ses mœurs en général. Elle a ainsi été la cible de critiques et d'attaques intrinsèquement liées à son sexe.

Madame X rajoute qu'elle recevait des messages comportant des allusions sexuelles la visant directement, dont elle ne manquait pourtant pas d'exprimer son désintérêt, toujours sur un ton léger, afin de ne pas vexer son employeur.

Madame X soutient que lassée du comportement de son employeur et devant l'échec de ses tentatives de recadrage, elle s'est finalement inscrite dans une stratégie d'évitement du conflit, mettant en place des techniques de contournement afin de poursuivre le développement de la société tout en maintenant la meilleure entente possible avec Monsieur Z

Madame X soutient que la société Y verse des échanges tronqués de messages, afin de tenter de lui attribuer des propos déplacés, de façon bien maladroite, à amener la juridiction à considérer que les propos de l'employeur et de la salariée s'annuleraient.

Madame X rappelle que contrairement aux propos quotidiens de son employeur, qui s'avéraient violents, humiliants, vexatoires et dégradants, les siens s'inscrivaient dans une profonde empathie pour la personne de Monsieur Z et qu'il n'est pas contesté qu'elle avait en effet une grande admiration pour son employeur et qu'elle avait pu exprimer sa fierté d'assumer son rôle de « bras droit ».

Sur le harcèlement discriminatoire en raison de l'âge

Madame X soutient que son âge était également source de critiques et que Monsieur Z faisait ainsi souvent référence à son âge de manière péjorative.

Madame X précise qu'elle avait 53 ans lors de son embauche et que Monsieur Z était alors âgé de 25 ans.

Sur la réparation des préjudices

Madame X soutient qu'elle doit être indemnisée sur le fondement des textes réprimant tant le harcèlement sexuel que la discrimination et demande la condamnation de la société au paiement de la somme de 80.000 euros de dommages et intérêts au titre de la discrimination en raison du sexe et de l'âge et 80.000 euros de dommages et intérêts au titre du harcèlement sexuel.

Sur le harcèlement moral

Madame X cite les dispositions de l'article L.1152-1 du Code du travail qui prévoient qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

Madame X rappelle également que la répression du harcèlement moral est prévue par l'article 222-33-2 du Code pénal.

Madame X ajoute que Monsieur Z alternait constamment entre des démonstrations d'affection tout à fait inappropriées à son égard et des remarques vexatoires et brutales et que dès le mois de décembre 2016, il exprimait son mécontentement en lui adressant de nombreux SMS insultants, des courriels sans contenu mais dont l'objet consistait en des injures, des critiques et autres moqueries.

Madame X indique que Monsieur Z s'ingérait également dans sa vie privée, souhaitant connaître des éléments de sa vie personnelle, faisant référence à son mari, son fils, sa situation patrimoniale et financière, etc...

Madame X rapporte que les courriels pléthoriques de critiques acerbes communiqués par l'employeur alors même que ce dernier se disait très satisfait du travail de la salariée, appuient la thèse d'un management déviant, consistant à la congratuler un jour pour mieux la dénigrer le lendemain.

Madame X affirme qu'elle a déposé une main courante au commissariat du arrondissement le 21 février 2019, sur les conseils de l'Inspection du Travail suite aux injures de Monsieur Z et ses appels à son mari, dans laquelle elle précise dans cette main courante qu'elle ne voulait pas nuire à Monsieur Z témoignant de l'emprise que ce dernier exerçait sur elle.

Madame X soutient qu'elle a toujours placé les intérêts de l'entreprise avant sa souffrance, mais qu'elle a fini par être arrêtée en raison d'un syndrome dépressif avec insomnies, dévalorisation et idées suicidaires. Elle ajoute que le management de Monsieur Z a ainsi entraîné une profonde dégradation de ses conditions de travail et ont eu des conséquences néfastes pour sa santé.

Madame X demande la condamnation de son employeur à la réparation de son préjudice à hauteur de 40.000 euros.

Sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

Madame X cite l'article L.4121-1 du Code du travail qui soumet l'employeur à une obligation de préserver la sécurité de la « santé physique et mentale » de ses salariés.

Madame X affirme qu'elle a exprimé clairement son dégoût et sa lassitude devant ce comportement, et que l'acharnement de Monsieur Z a redoublé d'intensité afin de la pousser à la démission. Elle ajoute qu'il la sollicitait lors de ses arrêts maladie, le soir, le weekend et lui refusait la pose de ses congés en date du 5 avril 2018, 8 août 2018 et le 8 novembre 2018.

Madame X soutient que la société Y a gravement manqué à son obligation de sécurité demande sa condamnation à lui payer 15.000 euros de dommages et intérêts à ce titre.

Sur le manquement de l'employeur à son obligation de loyauté

Madame X rappelle l'article L.1222-1 du Code du travail qui dispose que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Madame X rappelle qu'elle a été recrutée en qualité de chargée du développement, statut employée, pour une durée du travail de 35 heures hebdomadaires et qu'elle a très rapidement été contrainte d'effectuer des tâches d'auxiliaire de vie pour son employeur ne relevant pas de ses qualifications.

Madame X ajoute avoir été placée dans un état de surcharge de travail, devant assurer, en plus de ses tâches d'auxiliaire de vie et de chauffeur personnel, le développement commercial de la société, sa communication, ses ressources humaines, sa comptabilité, et l'assistance de Direction de Monsieur Z.

Madame X rapporte que Monsieur Z faisait référence d'elle-même comme étant son bras droit et louait ses compétences professionnelles, la présentant dès le mois d'avril 2017, comme directrice du développement dont le statut n'était cependant pas officialisé par un avenant. Elle a dû attendre le mois de décembre 2018 pour être promue directrice commerciale, toujours au statut employé.

Madame X soutient que son employeur a fait preuve d'une très grande déloyauté dans l'exécution du contrat, profitant de sa bonne foi pour mieux l'écraser psychologiquement et l'épuiser au travail. Elle demande la condamnation de la société Y au paiement de 15.000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de loyauté.

Sur les rappels de salaires au titre des heures supplémentaires

Madame X relate avoir été amenée à effectuer un nombre considérable d'heures supplémentaires, travaillant tard le soir chez elle, les weekend, jours fériés et lors de ses congés auxquels son employeur avait l'outrecuidance de s'opposer.

Madame X affirme être bien fondée à demander le paiement de 277.617,61 euros de rappels d'heures supplémentaires, outre 27.761,76 euros de congés payés afférents.

Sur les rappels de part variable sur les mois de février à mai 2019

Madame X rappelle qu'une clause d'objectifs était rédigée dans le dernier avenant signé entre les parties indiquant que si la salariée dépasse le chiffre précité, la rémunération globale (rémunération fixe et rémunération variable) pouvant être versée à la salariée sera revalorisée à 9.090,91 euros bruts. Et si la salariée dépasse le chiffre précité, la rémunération fixe sera augmentée à 3.900 euros bruts versées sur douze mois.

N° RG F 19.07532 - N° Portalis 352I-X-B7D-JMSAS

Madame  affirme avoir atteint ses objectifs dès le 22 février 2019, qu'à compter du mois de mars, son salaire fixe aurait ainsi dû être revalorisé à 3.900 euros bruts et qu'elle aurait également dû percevoir sa part variable de rémunération correspondant à 2,5 % du chiffre d'affaire généré sur les mois de février à mai 2019.

Madame  indique qu'elle n'a pas eu de visibilité sur le chiffre d'affaire généré sur la période, et qu'elle se fonde sur les plafonds de rémunération globale fixés contractuellement, à savoir :

- 6.493,51 euros bruts pour le mois de février 2019  
- 9.090,91 euros bruts pour les mois de mars à mai 2019

Madame  ajoute qu'elle aurait ainsi dû percevoir 27.314,62 euros sur la période de février à mai 2019 (le mois de mai ayant été proratisé) mais elle n'a perçu que 6.475,90 euros (2 319,64 euros en février, 821,23 euros en mars, 2 544,33 euros en avril et 790,70 euros en mai).

Madame  s'estime être ainsi bien fondée à demander le paiement de la différence, soit 20.838,72 euros de rappels de salaire, outre 2.083,87 euros de congés payés afférents.

#### Sur les demandes afférentes à la rupture du contrat de travail

##### A titre principal l'annulation du licenciement

Madame  rappelle les dispositions des articles L.1132-3-3 et L.1132-4 du Code du travail qui disposent que toute décision fondée sur un critère discriminatoire ou sur la dénonciation d'une situation de discrimination, est nulle de plein droit.

Madame  soutient que Monsieur  a clairement exprimé son souhait, lors de son entretien préalable, de réorganiser son équipe, qu'il souhaitait jeune et dynamique.

Madame  soutient souhaiter de faire valoir son droit à la réintégration au sein de la société  sous astreinte de 500 euros par jour et faire condamner la société  au versement d'une indemnité d'éviction correspondant aux salaires dus jusqu'à sa réintégration, soit la somme de 117.748,96 euros arrêtée au 14 septembre 2020, somme qui devra être réajustée à la date de la notification du jugement à intervenir.

Madame  ajoute sa demande de repositionnement au statut cadre et de fixer son salaire à 7.359,31 euros, correspondant à la moyenne de ses salaires, primes comprises.

Madame  cite les dispositions de l'article L.1235-4 du Code du travail, et demande la condamnation de la société  au remboursement des allocations Pôle Emploi qu'elle a perçues dans la limite de six mois.

##### A titre subsidiaire, l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement

Madame  rappelle que dans le cadre d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, le motif invoqué par l'employeur doit reposer sur des faits objectifs, précis et matériellement vérifiables, et les griefs doivent être circonstanciés.

Madame X rappelle également que le motif sérieux est celui qui présente un certain degré de gravité. Ceci a pour conséquences que des faits anodins ne peuvent justifier un licenciement, le fonctionnement de l'entreprise doit être affecté, il doit être établi que la relation de travail ne peut pas être maintenue.

Madame X soutient avoir atteint ses objectifs dès le 22 février 2019 et avoir reçu une nouvelle proposition de rupture conventionnelle de la part de Monsieur Z avant qu'il ne lui adresse une lettre de convocation à entretien préalable.

Madame X ajoute qu'elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement à l'annonce de l'atteinte de ses objectifs.

Madame X soutient que Monsieur Z a souhaité rompre son contrat sans tarder, lui reprochant des griefs totalement fantaisistes comme : négliger chaque jour un peu plus (ses) fonctions commerciales, ne faire preuve d'aucune initiative pour contacter (ses) partenaires, d'avoir envisagé de faire signer à la société un cahier des charges pour un client dans lequel figure des tâches sortant totalement de (ses) prérogatives, d'avoir manqué à son obligation de contrôle ...etc.

Madame X rappelle que l'engagement de la procédure disciplinaire date du 22 février 2019 et soutient qu'elle n'a jamais fait l'objet de la moindre sanction avant l'engagement de la procédure de licenciement.

Au vu de la gravité prétendue des faits rapportés dans la lettre, rien ne permet de justifier l'absence de lettre de recadrage, d'avertissement ou du moindre élément objectif de nature à établir la réalité des griefs.

Madame X affirme que son préjudice est considérable, qu'elle est toujours demandeuse d'emploi et rencontre les plus grandes difficultés dans ses recherches en raison de son âge.

Concernant le quantum des demandes formulées à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, Madame X demande d'écarter les barèmes prévus à l'article L.1235-3 du Code du travail en raison de leur inconvictionnalité au visa des articles 10 de la convention de l'OIT et 24 de la Charte Sociale Européenne, garantissant au salarié l'allocation par la juridiction du travail d'une indemnité adéquate, et la condamnation de la société Y au paiement de la somme de 117.748,96 euros d'indemnité à ce titre (16 mois de salaire).

#### Sur la réparation du caractère vexatoire de la rupture

Madame X rappelle que le salarié est fondé à réclamer des dommages et intérêts distincts lorsque les circonstances brusques, humiliantes ou vexatoires de son licenciement lui causent un préjudice distinct de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement.

Madame X soutient qu'elle a été licenciée alors qu'elle donnait pleine satisfaction dans l'exercice de ses fonctions et que la procédure de licenciement a été engagée le jour où elle a informé son employeur de l'atteinte de ses objectifs et que les griefs mensongers de la lettre de licenciement n'ont aucunement été à l'origine de son licenciement.

Madame X s'estime bien fondée à demander la condamnation de la société Y au paiement de la somme de 5.000 euros de dommages et intérêts au titre du caractère vexatoire de son licenciement.

Sur le reliquat de solde de tout compte

Madame  soutient que l'employeur a commis une erreur dans le calcul du montant de l'indemnité de licenciement qui lui a été versée lors de sa sortie des effectifs.

En effet, son salaire de base étant de 7.359,31 euros, l'indemnité due correspond à 5.826,12 euros.

Madame  affirme que la société  ne lui a pourtant versé que la somme de 4.601,04 euros.

Madame  demande le paiement de la somme de 1.225,08 euros à titre de reliquat d'indemnité de licenciement.

Sur l'exécution provisoire de l'article 515 du Code de procédure civile

Madame  fait valoir les dispositions de l'article 515 du Code de procédure civile sur l'exécution provisoire.

Sur la condamnation au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

Madame soutient qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais irrépétibles que la mauvaise foi de l'employeur l'a contraint à engager dans le cadre de la présente procédure, et demande la condamnation de la société  au paiement de 5.000 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Moyens du défendeur

Demandes

La SAS  réclame à titre reconventionnel la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Moyens du défendeur

En réplique, La SAS  soutient ce qui suit :

Sur l'absence de tout harcèlement sexuel ou « en raison du sexe »

A titre liminaire : rappel du contexte dans lequel se sont inscrits les échanges entre les parties.

La SAS  rappelle l'article L.1152-1 Code du travail qui dispose qu'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.

La SAS  rappelle également les dispositions de l'article L.1153-1 du Code du travail qui dit qu'il n'y a harcèlement sexuel que lorsque les faits sont subis par la victime, ce qui suppose évidemment l'absence de tout consentement.

Les spécialistes décrivent ce phénomène comme une « conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail ».

La SAS **Y** ajoute qu'il convient de déterminer puis d'établir quels agissements sont mis en cause, quels en sont les prétendus auteurs et quelles en sont les conséquences avant de fonder toute accusation et cite les dispositions de l'article L.1154-1 Code du travail indiquant que c'est au salarié d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, afin que la partie défenderesse puisse elle-même 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.

La SAS **Y** soutient que Madame **X** elle-même, entretenu ce mode de communication et que la jurisprudence considère que le harcèlement sexuel ne peut être retenu même s'il est constant que l'employeur, par la vulgarité et la grossièreté de ses propos, a méconnu ses fonctions d'autorité et de direction dans un rapport de subordination, ainsi que le Conseil de Prud'hommes l'a exactement énoncé, ces agissements appréciés à la lumière de l'ambiance particulièrement décontractée régnant dans l'entreprise et du comportement équivoque de la salariée concernée, ne caractérisent pas un harcèlement sexuel au sens de l'article L.122-46 du Code du travail à défaut de preuve d'autres faits que des plaisanteries grivoises, tels que des attouchements sexuels ou des actes ayant pour but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. (CA Toulouse, 23 nov. 2007, n°06 04984).

La SAS **Y** ajoute qu'en effet, non seulement Madame **X** a alimenté ce mode de communication mais a même souvent été à l'initiative de ces plaisanteries grivoises et décontractées.

La SAS **Y** rapporte plusieurs échanges de SMS entre Madame **X** et Monsieur **Z** sur la période de l'année 2018 qui sont à l'initiative de celle-ci.

La SAS **X** soutient qu'il s'agissait d'un mode de communication commun excluant toute allégation de harcèlement comme tente de le prétendre aujourd'hui la partie adverse et que, bien au contraire, cette dernière en a usé s'estimant même privilégiée de ce fait.

La SAS **Y** rapporte que Madame **X** ne s'en est jamais plaint avant qu'une procédure de licenciement soit initiée à son encontre.

La SAS **Y** ajoute :

Que Madame **X** ne produit aucun email, courrier ou sms dans lequel elle se plaindrait auprès de Monsieur **Z** de son comportement ou solliciterait de ce dernier qu'il cesse ses plaisanteries, bien au contraire ;

Qu'aucune réclamation n'a jamais été formulée avant ladite procédure de licenciement devant la médecine du travail, la Direccte, les services de police ou tout autre intervenant extérieur ;

C'est en effet, à réception de son courrier de convocation préalable, que, pour la première fois en 3 ans d'activité, Madame **X** fait référence à une prétendue « souffrance morale » au moment même où ses abus et négligences ont été tels qu'ils ont contraints la société à mettre en œuvre une procédure de licenciement à son encontre.

Que la main courante déposée par cette dernière, le 21 février 2019, alors qu'elle était informée de la volonté de son employeur de rompre son contrat, (ce dernier lui ayant d'ailleurs déjà soumis une proposition de rupture conventionnelle et l'ayant avisé verbalement de l'envoi d'une convocation à entretien préalable) indique qu'elle porte sur un « litige en droit du travail » et non un harcèlement (pièce adverse 17 : déclaration de main courante du 21 février 2019) ;

Que le contenu de cette même main courante ne mentionne d'ailleurs aucun fait qualifié de harcèlement ;

La SAS Y expose le contenu de cette main courante qui indique, selon les termes mêmes de Madame X qu'elle rencontre avec Monsieur Z des « difficultés relationnelles » alors « qu'au début ils avaient une bonne entente », « les relations se sont dégradées depuis début décembre 2018 » et que ce dernier a alors commencé à « l'insulter ».

La SAS Y rajoute que les pièces versées aux débats par la demanderesse pour justifier d'un harcèlement sexuel à son égard datent toutes d'avant décembre 2018, soit d'une période que Madame X a elle-même qualifié de facto devant les forces de police de période de « bonne entente ».

La SAS Y soutient que cette dernière s'est, en réalité, progressivement, constitué un dossier face à l'imminence de son licenciement et que Madame X ne s'est jamais sentie harcelée sexuellement au cours de sa relation contractuelle avec la société Y, notion qu'elle n'évoquera pas lors de son entretien préalable.

La SAS Y rappelle qu'il existe un principe général applicable en toutes procédures selon lequel « nul ne peut se contredire au détriment d'autrui ». Elle ajoute que ce principe général participe encore plus simplement et directement du principe général de bonne foi, de cohérence et de loyauté, qui doit guider l'action des parties dans le procès.

La SAS Y soutient que la demanderesse aborde ces questions évoquant tout à la fois des textes relatifs au harcèlement sexuel, puis du harcèlement « en raison du sexe » puis formulant des demandes finalement au titre du harcèlement moral avant de conclure au harcèlement discriminatoire.

#### Sur l'absence de discrimination en raison de l'âge

La SAS Y soutient qu'il ne saurait être retenu une quelconque discrimination en raison de l'âge de Madame X du simple fait de l'existence de plaisanteries faisant référence à son âge, puisqu'il a pu également exister une discrimination de sa part à l'encontre du Président de la société basée sur son physique, indiquant que de tels propos sur le poids de Monsieur Z étaient liés au fait que cette dernière « se souciait de son état de santé » et qu'il s'agirait en réalité, d'une preuve de « profonde empathie ».

La SAS Y cite les dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail qui sont qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse.

La SAS Y ajoute que Madame X n'a jamais formulé le moindre reproche sur ce point, avant qu'une procédure de licenciement soit initiée à son encontre et celle-ci rappelle qu'elle avait 53 ans lors de son embauche. Or, ladite embauche a bien été réalisée, en toute connaissance de son âge, par Monsieur Z.

La SAS Y soutient que si une quelconque difficulté liée à l'âge de la demanderesse était définie, nul doute qu'il ne l'aurait pas recrutée, qu'aucune discrimination ne saurait donc être retenue en l'espèce et Madame X ne pourra donc qu'être déboutée de toutes ses demandes à ce titre.

#### Sur l'absence de harcèlement moral

La SAS Y soutient que Madame X utilise une fois de plus les échanges adressés sur un ton ironique par Monsieur Z intervenus dans un contexte de familiarité, pour prétendre avoir été harcelée moralement.

La SAS Y rajoute qu'en formulant également une demande au titre du harcèlement moral, l'objectif de Madame est ici de solliciter une indemnisation supplémentaire, outre les 160.000 € qu'elle réclame déjà sur le fondement d'une prétendue discrimination et d'un harcèlement en raison du sexe. La SAS demande qu'elle soit déboutée de toute demande à ce titre.

#### Sur le bien-fondé de son licenciement

La SAS soutient que l'examen de chacun des griefs contenus dans la lettre de licenciement de Madame permettra de constater la vérocité et la gravité de ces derniers et que ses manquements ont été volontaires et persistants dans la négligence dans ses fonctions commerciales, sur la faute résultant de la soumission d'un cahier de charges dépassant les prérogatives de la société, sur les manquements constatés dans ses obligations de conseil, sur l'absence de contrôle des documents contractuels, sur l'absence de transmission d'informations capitales, sur l'absence de reportings, sur l'absence mise en œuvre d'un plan de développement, sur le non-respect des consignes, sur l'attitude de défiance adoptée à l'égard de son employeur, sur le comportement inapproprié et inacceptable de la demanderesse à l'égard des autres salariés.

#### Sur l'absence de manquement à l'obligation de sécurité

La SAS cite l'article L 4121-1 du Code du travail qui dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et que ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La SAS soutient que Madame se borne d'ailleurs, à évoquer le prétendu harcèlement dont elle prétend avoir été victime puis à alléguer, pour la première fois depuis le début de sa relation contractuelle avec la société, d'une surcharge de travail, qu'elle n'a jamais formulé la moindre réclamation durant sa relation de travail avec la société et qu'aucun congé ne lui a jamais été refusé, cette dernière les ayant, au contraire, constamment pris en anticipation de leur acquisition.

La SAS ajoute que Madame indique avoir été arrêtée par son psychiatre pour « Rechute d'un syndrome Dépressif avec insomnie (..) dévalorisation et idées suicidaires » (pièce 11 021) et a été placée sous traitement médicamenteux » et qu'elle ne peut démontrer qu'il existe un lien avec son emploi et ce, alors même que cet état préexistait visiblement.

La SAS rappelle que les éléments médicaux de la demanderesse ne prouvent donc ni l'existence de manquements de l'employeur, ni même que son « état » serait lié à sa relation de travail avec la société et demande à ce que Madame ne démontrant ni manquements de la société, ni même préjudice, devra être déboutée de toute demande à ce titre.

#### Sur l'absence de manquement à l'obligation de loyauté

La SAS cite les articles 1103 et 1104 du Code civil et L.1222-1 du Code du travail qui disposent que la bonne foi des parties d'un contrat de travail est présumée.

La SAS soutient que Madame tente d'obtenir deux fois l'indemnisation du prétendu préjudice lié à sa perte d'emploi en évoquant « un préjudice supplémentaire » lié à un manquement à une obligation de bonne foi contractuelle.

La SAS **Y** soutient qu'il n'existe donc ni préjudice subi par Madame **X** ni même mauvaise foi de la société qui n'a ni manqué de diligence, ni de loyauté dans sa relation contractuelle avec cette dernière et demande à ce que Madame **X** soit déboutée de toute demande de dommage-intérêts à ce titre.

Sur l'absence d'heures supplémentaires

La SAS **Y** cite l'article L.3171-4 du Code du travail et ajoute que Madame **X** produit, pour étayer cette demande de rappels d'heures supplémentaires plus que faramineuse quatre pièces qui ne sont autre que des tableaux réalisés par ses soins.

La SAS **Y** rajoute que ces tableaux n'ont pas été établis au moment de l'exécution prétendue des heures supplémentaires mais plusieurs mois après et pour les besoins de la cause, qu'ils ne sont pas étayés par des pièces extérieures, qu'ils opèrent un décompte journalier des heures supplémentaires au mépris de toutes les règles de droit applicables.

La SAS **Y** soutient que ces tableaux ne sont, en aucun cas des pièces précises et circonstanciées, justifiant l'octroi d'une telle somme, et ce d'autant que la régularité des heures prétendument déclarées ne laisse aucun doute sur le fait que ce tableau a été réalisé sans le moindre élément à l'appui et ajoute que les documents transmis n'ont jamais été soumis au « contrôle » de l'employeur ni à son accord.

La SAS **Y** rapporte que dans l'email du 14 octobre 2018, Monsieur **Z** rappelle à la demanderesse, qu'elle peut non seulement déléguer certaines de ses tâches, mais qu'en outre elle doit cesser de perdre du temps à recopier des chèques à la main ou s'interroger sur le fait qu'elle n'est pas en copie d'un email.

La SAS **Y** demande que Madame **X** soit déboutée de l'ensemble de ses demandes au titre des heures supplémentaires.

Sur la question du repositionnement au statut cadre

La SAS **Y** rappelle qu'en outre, et de jurisprudence constante, lorsque le salarié prétend exercer une autre profession que celle indiquée dans son contrat de travail, c'est à lui d'en apporter la preuve.

La SAS **Y** cite l'article 9 du Code de procédure civile et soutient que Madame **X** ne prend pas la peine d'étayer cette demande et ne fournit aucun élément à l'appui de cette dernière et que sa demande devra donc être rejetée.

Les demandes de Madame **X**

Sur les demandes de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel, en raison du sexe, moral ou encore discrimination

La SAS **Y** rappelle qu'elle a clairement démontré qu'il n'existait ni harcèlement compte tenu des relations entre les parties, ni même discrimination. De ce fait, toute demande à ce titre ne pourra donc qu'être rejetée.

Sur les demandes de rappels de salaires sur sa part variable

La SAS **Y** rapporte que Madame **X** soutient solliciter également un rappel de part variable indiquant sur ce point avoir « atteint ses objectifs dès le 22 février 2019, que selon elle, à compter du mois de mars, son salaire fixe aurait ainsi dû être revalorisé à 3.900 euros bruts et qu'elle aurait également dû percevoir sa part variable de rémunération correspondant à 2,5 % du chiffre d'affaire généré sur les mois de février à mai 2019.

La SAS Y rappelle les termes du contrat de travail de Madame X qui sont que la salariée bénéficiera d'une rémunération variable calculée en fonction du chiffre d'affaires généré suite à l'entrée de tout nouveau client à partir du mois de mai 2016, que sera considéré comme un apport de tout nouveau client la conclusion du contrat de prestation de services résultant du démarchage auprès d'un prescripteur/prospect qu'elle aura réalisé seule ou en collaboration avec le directeur, Monsieur Z, à partir du mois de mai 2016.

La SAS Y précise que le contrat de travail stipule que le tableau de bord tenu par la salariée, indiquant les prescripteurs/prospects démarchés, sera systématiquement contrôlé par la société lors de l'apport de tout nouveau client et qu'elle percevra ainsi une prime de bruts du chiffre d'affaires hors taxe généré mensuellement (mois d'une année civile) par le contrat de prestations de services conclu avec le nouveau client à compter du premier jour des prestations. Lorsque le point de départ de la période nécessaire au calcul de la prime récurrente débute au cours d'un mois, cette prime sera calculée prorata temporis. Les parties conviennent que la rémunération globale (rémunération fixe et rémunération variable) pouvant être versée à la salariée ne peut pas dépasser 6.493,51 euros bruts.

La SAS Y rappelle qu'il est convenu entre les parties, que la rémunération variable n'est acquise qu'après complet règlement du prix de la prestation par le client et encaissement du prix par la société. Elle sera calculée à partir des factures au début du mois suivant celui des prestations réalisées auprès du client et sera versée le mois suivant celui de l'encaissement du prix par la société.

Le paiement au droit à rémunération variable ne sera pas dû lorsque l'encaissement aura lieu après la date de départ de la salariée de l'entreprise pour quelques raisons que ce soit.

Chaque partie reconnaît avoir en sa possession un original du présent avenant dûment signé pour chacune d'elle.

La SAS Y rappelle à nouveau l'article 9 du Code de procédure civile et précise qu'il appartient donc à Madame X de démontrer et prouver l'atteinte de ses objectifs, que les montants qu'elle évoque résultent de son activité commerciale et non de celle de ses collègues, qu'il s'agissait bien de nouveaux clients et que les montants ont effectivement été encaissés avant son départ, le contrat excluant toute rémunération variable si tel n'est pas le cas lors du départ du salarié.

La SAS Y soutient que toute demande à ce titre devra donc être rejetée.

Sur les demandes relatives à la reconnaissance d'une éventuelle nullité et la réintégration sollicitée

La SAS Y soutient que Madame X ne saurait prétendre que la proposition préalable de rupture conventionnelle s'assimile à un désaveu des motifs de son licenciement et rappelle que la jurisprudence a depuis longtemps considéré que la proposition préalable d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un motif de désaveu de la cause fondant le licenciement ultérieur.

La SAS Y indique que Madame X devra donc justifier des règlements perçus que ce soit par Pôle Emploi, ou tout autre employeur, depuis son licenciement, sa demande étant manifestement excessive dans son quantum actuel.

Les demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Sur la demande tendant à écarter le barème posé à l'article L.1235-1 du Code du travail

La SAS  rapporte que Madame  sollicite que le barème posé à l'article L.1235-3 du Code du travail soit écarté en se fondant sur l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT.

La SAS  soutient que sans compter les heures supplémentaires pour 277.627,61 € outre les congés payés afférents, Madame  demande la condamnation de la Société à plus de 117.748,96 € de dommages intérêts au titre du seul licenciement, soit au total, plus de 46 mois de salaires selon la moyenne de rémunération retenue.

La SAS  ajoute qu'il a été démontré que la société a pris une décision proportionnée et justifiée en prononçant ce licenciement et demande à ce que Madame  soit déboutée de sa demande à ce titre.

Sur la question du préjudice distinct

La SAS  rapporte que Madame  sollicite des dommages et intérêts à hauteur de 5.000 € en raison du caractère vexatoire de la rupture en indiquant que les griefs mensongers de la lettre de licenciement n'ont aucunement été à l'origine de son licenciement.

La SAS  rappelle que ces arguments sont toutefois déjà utilisés pour justifier de la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour discrimination.

La SAS  rappelle que le licenciement de Madame  était parfaitement justifié et qu'à aucun moment la société n'a manqué de diligence et de loyauté dans sa relation contractuelle avec la salariée.

Sur les demandes de Madame  au titre de l'exécution provisoire et de l'article 700 du Code de procédure civile

La SAS  indique que Madame  sollicite l'exécution provisoire de la décision à intervenir sur le fondement de l'article 515 du Code de procédure civile.

La SAS  fait valoir les dispositions de l'article R. 1454-28 du Code du travail, qui concernent seulement la condamnation à des rappels de salaire.

La SAS  soutient que la demande est en réalité seulement formulée pour tenter d'éviter de manière abusive et injustifiée l'effet suspensif de droit d'un éventuel recours et souhaite que la demande de Madame  soit donc purement et simplement rejetée.

Sur l'application de l'article 700 du Code de procédure civile

La SAS  relate que Madame  sollicite 5.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

La SAS  soutient avoir démontré que les demandes de Madame  sont purement opportunistes et qu'il serait donc inéquitable que la société ait à supporter la charge des frais qu'elle a dû acquitter pour assurer sa défense et demande à titre reconventionnel que Madame  soit donc condamnée à lui verser la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 de Code de procédure civile.

### **EN DROIT**

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi a prononcé, le 3 novembre 2020, le jugement suivant :

#### **Sur la nullité du licenciement**

Attendu que le juge ne peut annuler un licenciement que dans les cas expressément prévus par la loi ou dans l'hypothèse de la violation d'une liberté fondamentale.

Attendu que l'article L.1132-1 du Code du travail dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> 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 sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Attendu qu'en l'espèce il convient de déterminer puis d'établir quels agissements sont mis en cause, quels en sont les prétendus auteurs et quelles en sont les conséquences avant de fonder toute accusation et la SAS **Y** cite les dispositions de l'article L.1154-1 Code du travail indiquant que c'est au salarié d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, afin que la partie défenderesse puisse elle-même 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.

Attendu qu'en l'espèce et au principal Madame **X** n'apporte pas les éléments suffisants de discrimination permettant de prononcer la nullité de son licenciement et il ne sera pas donné droit à sa demande de réintégration.

Attendu qu'en l'espèce et en revanche, ces mêmes éléments permettent de dire qu'il existe bien un harcèlement, que ce harcèlement n'est pas suffisant pour provoquer en principal la nullité du licenciement mais suffisant à titre subsidiaire pour donner droit à une indemnisation.

#### **Sur la demande des salaires dus jusqu'à la réintégration**

Attendu que l'article 9 du Code de procédure civile dispose qu'il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. Attendu que l'article 1315 du Code civil dispose que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Attendu que l'article 1101 du Code civil, modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016- art. 2, dispose que le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations.

N° RG F 19/07532 - N° Portalis 352I-X-B7D-JMSAS

Attendu qu'en l'espèce la nullité du licenciement et la réintégration n'ont pas été prononcés.

Attendu qu'en conséquence il ne sera pas donné droit la demande de Madame X des salaires dus jusqu'à la réintégration.

**A titre subsidiaire sur le licenciement de Madame X**

Attendu que l'article L.1235-1 du Code du travail, dispose qu'en cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L.1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Attendu que le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

Attendu qu'à défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Attendu qu'en l'espèce, les éléments indiqués dans la lettre de licenciement permettent d'établir le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur.

Attendu qu'en l'espèce l'examen de chacun des griefs contenus dans la lettre de licenciement de Madame X permettra de constater la véracité et la gravité de ces derniers et que ses manquements ont été volontaires et persistants dans la négligence dans ses fonctions commerciales, sur la faute résultant de la soumission d'un cahier des charges dépassant les prérogatives de la société, sur les manquements constatés dans ses obligations de conseil, sur l'absence de contrôle des documents contractuels, sur l'absence de transmission d'informations capitales, sur l'absence de reportings, sur l'absence mise en œuvre d'un plan de développement, sur le non-respect des consignes, sur l'attitude de défiance adoptée à l'égard de son employeur, sur le comportement inapproprié et inacceptable de la demanderesse à l'égard des autres salariés.

Attendu qu'en conséquence, c'est à juste titre que le licenciement de Madame X comporte des causes réelles et sérieuses et il ne sera pas donné droit à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qu'elle réclame.

**A titre subsidiaire, sur la demande de reliquat d'indemnité de licenciement**

Attendu que l'article L.1234-9 du Code du travail dispose que le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Attendu que Madame X ne démontre pas l'atteinte des objectifs modifiant le montant du salaire.

Attendu qu'en l'espèce, la société Y a versé sur le solde de tout compte de Madame X l'indemnité de licenciement.

Attendu qu'en conséquence, il ne sera pas donné droit à cette demande de reliquat d'indemnité de licenciement de Madame X.

**A titre subsidiaire, sur la demande au titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice distinct causé par le caractère vexatoire de la rupture et sur le harcèlement moral**

Attendu que l'article L.1152-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

Attendu que l'article 6 du Code de procédure civile dispose qu'à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder.

Attendu que l'article 9 du Code de procédure civile dispose qu'il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Attendu que Madame X rapporte qu'elle a été confrontée à un environnement extrêmement dégradant et humiliant pendant de nombreux mois du fait des ~~remarques, blagues~~, allusions, insinuations, et autres ~~grossièretés infamantes~~ proférées quotidiennement par son supérieur hiérarchique direct et employeur, Monsieur Z

Attendu que Madame X ajoute que sa qualité de femme lui a valu d'incessantes remarques sur sa vie privée, sa vie sexuelle et ses mœurs en général. Elle a ainsi été la cible de critiques et d'attaques intrinsèquement liées à son sexe.

Attendu que Madame X rajoute qu'elle recevait des messages comportant des allusions sexuelles la visant directement, dont elle ne manquait pourtant pas d'exprimer son désintérêt, toujours sur un ton léger, afin de ne pas vexer son employeur.

Attendu qu'en l'espèce, Madame X apporte les éléments de preuve suffisants pour établir les actes répétés constituant le harcèlement moral auquel elle se prétend victime.

Attendu qu'en conséquence, le harcèlement moral auquel se prétend Madame X est établi et il sera ainsi donné droit à sa demande.

**Sur la demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile**

Attendu que l'article 700 du Code de procédure civile dispose que le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens, que ce même article 700 du Code de procédure civile dispose que le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée et qu'il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.

Attendu qu'en l'espèce, la demande n'a pas été soutenue verbalement aux débats, que le demandeur n'a fourni aucun élément permettant au juge d'exercer son contrôle sur les frais allégués, et que de surplus le demandeur n'ayant que partiellement obtenu satisfaction ne peut être réputé avoir gagné son procès prud'homal.

Attendu qu'en l'espèce, l'équité ou la situation économique du demandeur ne permet pas de dire qu'il y a lieu à cette condamnation.

Attendu qu'en conséquence, il ne sera pas donné droit à la demande à ce titre de Madame X.

N° RG F 19/07532 - N° Portalis 352F-X-B7D-JMSAS

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil statuant publiquement, par jugement contradictoire en premier ressort :

Condamne la SAS  $\gamma$  à verser à Madame  $\times$  les sommes  
suivantes :

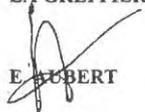
- 60 000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination
- 40 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral

Déboute Madame  $\times$  du surplus de ses demandes ;

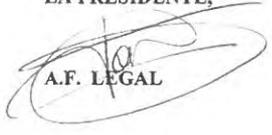
Déboute la SAS  $\gamma$  de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure  
civile ;

Condamne la SAS  $\gamma$  aux dépens.

LA GREFFIÈRE,

  
E. AUBERT

LA PRÉSIDENTE,

  
A.F. LEGAL