

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE BOBIGNY

1-13 rue Michel de l'Hospital  
93005 BOBIGNY CEDEX

Courriel :

[departage.cph-bobigny@justice.fr](mailto:departage.cph-bobigny@justice.fr)

Tél : 01.48.96.22.22

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DE DÉPARTAGE

Contradictoire en premier ressort

Mis à disposition le 23 Mars 2021

IZ

SECTION

Commerce

RG n° N° RG F 15 00045 - N° Portalis  
DC2V-X-B67-EOC3

Une 0

C/

S.A.S. X

VENANT AUX DROITS DE LA  
SOCIÉTÉ Z

Association EUROPEENNE CONTRE  
LES VIOLENCES FAITES AUX  
FEMMES AU TRAVAIL - AVFT.  
Société DEFENSEUR DES DROITS

Jugement Département du  
23 Mars 2021

NOTIFICATION par LRAR du :

Délivrée au demandeur

le :

au défendeur

le :

COPIE EXÉCUTOIRE

délivrée à :

le :

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.  
au S.G.

A l'audience publique du bureau de Département du 22 Janvier 2021  
composé de :

Madame Eliane FROMENTEL, Président Conseiller Salarié  
Madame Annie BEAUCAMPS, Conseiller Salarié  
Assesseur

a été appelée l'affaire

entre :

Madame 0

Profession : Coordinateur (trice)

Assistée de Me Inès SAAD ELLAOUI (Avocat au barreau de  
PARIS)

DEMANDEUR

ET

S.A.S. X VENANT AUX  
DROITS DE LA SOCIÉTÉ Z

Représenté par Me Lucienne BOTBOL (Avocat au barreau de  
PARIS) substituant Me Marie BALTES (Avocat au barreau de  
PARIS)

DEFENDEUR

Association EUROPEENNE CONTRE LES VIOLENCES  
FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL - AVFT

51 Boulevard Auguste Blanqui  
75013 PARIS

Représenté par Monsieur Mathilde CORNETTE (Juriste)

Société DEFENSEUR DES DROITS

11 rue St Georges  
75009 PARIS

Représenté par Me Laetitia BRAHAMI (Avocat au barreau de  
PARIS)

PARTIES INTERVENANTES

EXPÉDITION COMPORTANT  
LA FORMULE EXÉCUTOIRE



### PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 07 Janvier 2015
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 27 Avril 2015
- Renvoi en bureau de jugement avec délai de communication de pièces
- Bureau de jugement du 15 Octobre 2018
- Renvoi au Juge départiteur
- Débats à l'audience de Départage du 22 Janvier 2021 (convocations envoyées le 12 Novembre 2020)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 12 Mars 2021
- Délibéré prorogé à la date du 23 Mars 2021
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile

**Après avoir entendu les parties présentes et pris l'avis des conseillers présents, le juge départiteur statuant seul rend le jugement suivant :**

### EXPOSE DU LITIGE

Selon contrat à durée déterminée du 15 octobre 2012, Mme **O** a été embauchée en qualité de coordinateur supply chain maintenance par la société **Z**, aux droits de laquelle vient la société **Y**, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Après un renouvellement de ce contrat, la relation de travail s'est poursuivie dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée de coordinateur supply chain maintenance à compter du 15 avril 2013.

Mme **O** a été placée en arrêt de travail à compter du 8 septembre 2014.

Par requête enregistrée au greffe le 7 janvier 2015, elle a saisi le présent Conseil de Prud'hommes d'une demande de résiliation de son contrat de travail aux torts de son employeur.

Aux termes d'une seconde visite médicale en date du 13 septembre 2017, elle a été déclarée inapte à son poste par la médecine du travail, qui a indiqué que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 22 septembre 2017, elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 29 septembre 2017. Par courrier recommandé avec accusé de réception du 16 octobre 2017, elle s'est vu notifier son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Faute de conciliation à l'audience du bureau de conciliation et d'orientation du 27 avril 2015, l'affaire a été renvoyée à la demande de la défenderesse devant le bureau de jugement aux audiences successives du 4 avril 2016, du 7 mars 2017 et du 8 janvier 2018 avant d'être plaidée à l'audience du 4 juin 2018. Après avoir entendu plusieurs témoins à l'audience du 7 septembre 2018 et prorogé son délibéré au 15 octobre 2018, la formation paritaire de jugement s'est déclarée en partage de voix.

L'affaire a été appelée à l'audience de départage du 15 novembre 2019, et a été renvoyée, à la demande du conseil de la société **Y**, à l'audience du 27 mars 2020, qui a été annulée en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19 puis à celle du 15 septembre 2020. Elle a fait l'objet d'un dernier renvoi, toujours à la demande de la défenderesse, pour être finalement plaidée à l'audience du 22 janvier 2021.

A l'audience de départage du 22 janvier 2021, Mme  sollicite que les pièces de la défenderesse n°32 à 36 soient écartées des débats. Elle conclut à titre principal à la résiliation de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul, subsidiairement à la nullité de son licenciement et sollicite, sur la base d'un salaire de référence de 3.145,12 €, d'un statut de cadre et de la convention Syntec, la condamnation de la société  à lui payer, avec le bénéfice de l'exécution provisoire, des intérêts au taux légal à compter de la saisine de la juridiction et de leur capitalisation annuelle, les sommes de :

- 76.000 € d'indemnité de licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse ;
- 3.437,26 € à titre de reliquat d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 10.185,36 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés et RTT afférents ;
- 1.222,23 € à titre de rappel de prime de vacances ;
- 3.142,32 € à titre de reliquat d'indemnité compensatrice de congés payés ;
- 679,02 € au titre d'indemnité compensatrice du reliquat de RTT ;
- 116 € de rappel de salaire au titre de 29 tickets restaurant indûment prélevés ;
- 10.800 € de rappel de primes de quota mensuelles ;
- 1.400 € de rappel de prime de résultat ;
- 1.220 € au titre des congés payés afférents ;
- 6.581 € à titre de rappel de salaire pour inégalité salariale lors du CDD, outre les congés payés afférents ;
- 25.524 € de rappel de salaire au titre de la discrimination salariale ;
- 5.000 € de dommages et intérêts pour défaut d'application de la convention Syntec ;
- 15.000 € de dommages et intérêts pour discrimination ;
- 20.000 € de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;
- 20.000 € de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel ;
- 17.000 € de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurité ;
- 3.000 € de dommages et intérêts pour procédure abusive et dilatoire ;
- 5.000 € au titre des frais irrépétibles.

Elle sollicite en outre la remise sous astreinte de documents de fin de contrat et de bulletins de paie rectifiés et l'affichage sous astreinte de la présente décision sur le site internet de la société  et sa publication dans le Parisien 93.

L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (ci-après l'AVFT) intervient au soutien des demandes de Mme , qu'elle estime avoir été victime de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Elle sollicite la condamnation de la société  à lui payer la somme de 2.500 € en réparation du préjudice moral de l'AVFT et celle de 1.000 € au titre des frais irrépétibles.

La société  demande que les pièces de la demanderesse n°7,8, 16 et 17 soient écartées des débats. Elle conclut à l'irrecevabilité pour cause de prescription des demandes de rappel de salaire au titre des CDD et au rejet de l'ensemble des demandes et sollicite la condamnation de Mme  à lui payer la somme de 5.000 € au titre des frais irrépétibles.

Le Défenseur des droits, par décision du 11 mars 2020, entend présenter ses observations dans le présent litige, et conclut dans le sens des demandes de Mme .

Pour l'exposé des moyens développés par les parties, il sera fait référence à leurs écritures, débattues oralement et visées à l'audience, conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

A l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré au 12 mars 2021, prorogé au 23 mars 2021 en raison de la contamination positive à la Covid 19 du juge départiteur.

### MOTIFS DE LA DECISION

#### I Sur les demandes tendant à écarter des pièces des débats

Aux termes de l'article 15 du code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune

soit à même d'organiser sa défense.

Il convient de rappeler que les dispositions de l'article 202 du code de procédure civile ne sont pas prévues à peine de nullité, de telle sorte que leur non respect ne permet pas de les écarter des débats.

#### Sur la pièce demanderesse n°7

Au regard des trois expertises graphologiques communiquées par les parties, comme de l'examen de l'attestation litigieuse, il n'est pas avéré que Mme O soit l'auteur de la mention manuscrite figurant sur l'attestation dactylographiée et établie par Mme H, de telle sorte qu'il n'y a pas lieu d'écarter cette pièce des débats.

#### Sur les pièces demanderesse n°8 et 16

La pièce demanderesse n°8 est composée d'échanges de messages entre "O" et "A" sans que la provenance ni la date ou l'heure ne soient identifiables. La pièce n°16, outre un récapitulatif écrit par Mme O des injures qu'elle indique avoir subies, est constituée d'un tableau de messages avec mention de numéros de téléphones, de dates et heures précises avec "A". Ils sont qualifiés de SMS ou de messagerie interne Aim par la demanderesse. Ces documents ne présentent pas une fiabilité suffisante quant à leur provenance ou leur exhaustivité, ce qui est d'autant plus regrettable que parmi les autres pièces versées aux débats par Mme O, figure notamment un mail émanant de M. W et communiqué par la demanderesse de manière tronquée de manière à supprimer certaines réponses de ce salarié.

Il en résulte que faute de garanties suffisantes d'authenticité des messages, les pièces demanderesse n°8 et 16 seront écartées des débats.

#### Sur la pièce demanderesse n°17

Aucune règle n'impose en revanche d'écarter des débats une attestation rédigée par la demanderesse. La valeur probante de celle-ci, compte-tenu de la qualité de partie au litige de son auteur, n'a toutefois de valeur probante que si les faits rapportés sont corroborés par d'autres éléments objectifs.

#### Sur les pièces défenderesse n°32 à 36

Aucun élément ne permet davantage d'écarter des débats les pièces de la défenderesse n°32 à 36, dont Mme O soutient qu'il s'agit de faux témoignages. Le lien de subordination des auteurs de ces attestations avec la défenderesse n'est pas de nature à leur faire perdre toute valeur probante.

Seules les pièces demanderesse n°8 et 16 seront donc écartées des débats, les observations des parties sur les autres pièces entrant dans le cadre du pouvoir d'appréciation par le juge de la valeur probante de ces différentes preuves sans qu'elles ne soient écartées des débats.

### **II Sur la convention collective applicable**

Aux termes de l'article L.2261-2 du code du travail, la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

Le code APE attribué par l'INSEE n'a qu'une valeur indicative à cet égard. Si l'employeur exerce plusieurs activités, son activité principale est, dans le domaine commercial, celle qui représente la part la plus importante du chiffre d'affaires et, dans le domaine industriel, celle à laquelle est occupé le plus grand nombre de salariés. En outre, lorsqu'un salarié occupe un emploi relevant d'un secteur professionnel qui diffère de celui de la branche d'activité de l'entreprise, la convention collective qui lui est applicable demeure celle qui correspond à l'activité de l'entreprise. Par ailleurs, la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie d'un salarié vaut présomption simple d'applicabilité de cette convention.

En l'espèce, Mme O revendique le bénéfice de la convention collective nationale des

2021 RG N° N° RG F 15 00045 - N° Portalis DC2V-X-B67 -EOC3

entreprises ayant une activité principale d'ingénierie, de conseil, de services informatiques, cabinets d'ingénieurs-conseils et entreprises d'organisation de foires et salons, dite Syntec.

Ses bulletins de paie font apparaître l'application de la convention collective du commerce de gros, de telle sorte qu'il appartient à Mme O de renverser la présomption simple d'applicabilité de cette convention.

Il résulte des extraits KBIS que la société Z\_... comme la société Y exercent plusieurs activités, dont certaines correspondent à l'activité de maintenance de systèmes et d'application informatiques entrant dans le champ d'application de la convention Syntec.

Il résulte de la pièce demanderesse n°41 que si la part des services de maintenance apparaissait en progression, elle ne représentait en 2016 que 78 millions d'euros du chiffre d'affaires d'un groupe qui en faisait alors 161 millions, soit un peu moins de la moitié de l'activité.

Mme O\_... , qui occupait au demeurant des fonctions logistiques dans le commerce de pièces informatiques, ne démontre donc pas que cette activité serait l'activité principale de son employeur, qui exerce en premier lieu une activité d'achat, vente, représentation et location de matériel informatique neuf ou d'occasion.

Il n'y a pas lieu d'appliquer la convention Syntec, de telle sorte que seront rejetées les demandes qui résultaient directement de l'application de cette convention collective, à savoir:

- le rappel de prime de vacances ;
- les dommages et intérêts pour non application de la convention Syntec ;
- le reliquat d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- le reliquat d'indemnité compensatrice de congés payés, la convention collective du commerce de gros n'ouvre pas droit à congés payés sur une période absence pour maladie ;
- l'indemnité compensatrice du reliquat de RTT.

### **III Sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et l'obligation de sécurité**

#### **A- Sur les dispositions applicables**

L'article L.1152-1 du code du travail, dans sa version applicable à la cause, 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 susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

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

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.1154-1 du même code énonce que lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions relatives au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

L'article L.4121-1 du code du travail dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent:

- 1o Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2o Des actions d'information et de formation ;
- 3o 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.

L'article L.4121-2 du même code précise que l'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Il résulte de ces dispositions que pèse sur l'employeur une obligation de sécurité, portant sur la santé et la sécurité tant physiques que mentales des personnes qui travaillent pour son compte, et que c'est à lui qu'incombe la charge d'établir qu'il a rempli ladite obligation, étant précisé que tel est le cas lorsqu'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 précités.

#### B- Sur les faits précis établis par Mme O.....

##### 1) Sur les propos à connotation sexuelle, sexiste ou raciste

Il résulte des témoignages précis émanant de salariés de l'entreprise que Mme O..... a subi sur son lieu de travail des remarques totalement déplacées, à connotation sexuelle, sexiste et ou raciste.

M. D....., dans des attestations parfaitement conformes aux dispositions de l'article 202 du code de procédure civile, dénonce ainsi de manière circonstanciée des blagues et injures grivoises ou racistes ("tu as un bon boulot de black"), témoigne de ce qu'il retrouvait régulièrement Mme O..... en larmes, notamment quand il a dû lui expliquer la signification du terme de "bonobo" utilisé par un collègue pour la désigner. Ce témoignage a été réitéré lors de son audition par le Défenseur des droits, comme lors de son audition sous serment par la formation paritaire de jugement le 7 septembre 2008. Il cite des propos qui n'étaient pas nécessairement dirigés contre Mme O....., décrivant un "monde assez macho", et des blagues sexistes concernant par exemple une salariée dont on disait qu'elle était "payée à rien faire" pour "avoir couché avec M.B.....".

Mme R....., hôtesse standardiste intégrée à l'équipe logistique à compter de juin 2014, dans une attestation certes dactylographiée mais dont les termes ont été confirmés lors de son audition sous serment par la formation paritaire de jugement le 7 septembre 2008, met en cause plusieurs salariés ayant eu des propos grossiers et sexistes ou racistes dirigés contre les femmes de manière générale ("toi tu as dû bien sucer cette nuit"), en donnant plusieurs exemples de manière circonstanciée et nominative.

Mme O..... verse également aux débats le mail que lui a adressé M. E..... le 30 avril 2014 à 13h53, dont l'authenticité n'est pas querellée, lui proposant avec un "smiley" son "gel à la cerise" si elle venait à perdre connaissance.

Les attestations versées aux débats par la défenderesse (pièces défenderesse n°32 à 33) se bornent à dénier l'existence de tels propos et à s'étonner du caractère tardif des accusations de Mme O..... Elles ne sont toutefois pas contradictoires avec les témoignages de M. D..... ou de Mme R....., dès lors que tous les salariés n'ont pas nécessairement été témoins des mêmes conversations. De plus, le délai conséquent mis par Mme O..... pour

dénoncer ces remarques sexistes n'est pas de nature à en supprimer la réalité.

L'inspection du travail saisie par Mme O... a également, après avoir procédé à des auditions de salariés, été amenée à constater l'existence de tels propos: "après avoir interrogé plusieurs salariés, il ressort malgré tout qu'en 2014, plusieurs d'entre eux auraient tenu des propos injurieux à l'égard des uns et des autres mais qu'il n'y auraient rien vu de mal puisque selon leurs propres termes, c'était sur le ton de l'humour".

2) Sur la surcharge de travail, le harcèlement managérial et la réunion du 4 septembre 2014

La dénonciation d'une surcharge de travail, de pressions pour démissionner et d'un harcèlement managérial ne reposent que sur les courriers de Mme O... les quelques mails versés aux débats supposés en attester de permettant pas de le tenir pour un fait établi. En effet, l'expression "il faut maintenir la pression" utilisée par un supérieur de Mme O... dans un mail ne permet pas d'en déduire qu'il s'agissait de soumettre Mme O... à une pression déraisonnable. Il convient de souligner qu'alors que Mme O... se plaint d'avoir été contrainte à un rapport sur son activité quotidienne, l'échange de mail communiqué démontre seulement que son supérieur M. G... lui demande d'arrêter de le faire le 6 mai 2014, estimant que cela était inutile. Le ton de cet échange atteste en revanche de relations de travail dégradées, qui résultent d'autres pièces versées aux débats, et liées à l'ajout, avec l'arrivée de M. G..., d'un échelon hiérarchique entre Mme O... et M. A...

Ces faits ne sont donc pas établis.

En revanche, n'est pas contesté le fait que Mme O... se soit vu reprocher par M. B..., lors d'une réunion du 4 septembre 2014, d'avoir commis une erreur concernant l'envoi de pièces à l'étranger. Ce fait précis est établi. En revanche, Mme O... ne démontre pas valablement que ce reproche aurait été exprimé de manière particulièrement véhémement, ou se serait accompagnée d'une menace de licenciement. En effet, compte-tenu des éléments du débats concernant ses échanges orientés avec M. W..., la pièce demanderesse n°18, présentée comme un compte-rendu de réunion établi par ce dernier, mais non signé, est dépourvue de valeur probante.

3) Sur la rétrogradation alléguée

Il résulte des bulletins de paie que Mme O..., y compris après la rétrogradation alléguée, a conservé un poste de "coordinateur supply chain maintenance". Aucune pièce n'établit sa désignation comme "assistante logistique".

En revanche, il est établi qu'une promotion comme coordinatrice du service lui avait non seulement été proposée mais également mise en oeuvre en mars 2014: outre les attestations et témoignages versés aux débats sur ce point, M. G... annonçait la nouvelle organisation du service le 3 mars 2014 dans les termes suivants: "... O... (...) prépare la transition avec sa nouvelle fonction de coordinatrice logistique qui prendra effet le lundi 10 mars", de telle sorte que Mme O... recevait les félicitations d'un collègue (pièce demanderesse n°15 2/2).

Si la rétrogradation invoquée sur un poste d'assistante logistique n'est pas établie, il est en revanche avéré que la promotion annoncée n'a finalement pas été suivie d'effet, Mme O... demeurant sans fonction de responsabilité d'un service, ce dont atteste l'organigramme d'avril 2014 communiqué par les parties.

Il est donc établi que Mme O... n'a pas été rétrogradée mais s'est vu refuser le bénéfice d'une promotion annoncée.

4) Sur la dégradation de l'état de santé de Mme O...

Mme O... a justifié par de multiples pièces versées aux débats de la dégradation de son état de santé psychologique et des soins qui se sont avérés nécessaires.

5) Sur l'absence de primes à compter d'octobre 2014

Il n'est pas contesté que Mme O n'a pas perçu de primes de résultat et de quotas mensuelles pendant son arrêt maladie à compter d'octobre 2014, alors qu'elle était en arrêt maladie depuis le 8 septembre 2014 et qu'elle avait dénoncé par courrier du 15 octobre 2014 un certain nombre de manquements de son employeur.

Ces faits précis (propos sexistes, racistes ou à connotation sexuelle, grief sur son travail le 4 septembre 2014, retrait d'une promotion, dégradation de l'état de santé, suppression des primes à compter d'octobre 2014) permettent de présumer le harcèlement sexuel et moral dénoncé.

### C- Sur les justifications apportées par l'employeur

S'agissant des primes de résultat et de quotas mensuelles, prévues par l'article 5 du contrat de travail de Mme O et intégrées dans sa rémunération, il appartient à l'employeur de démontrer qu'elles étaient soumises à une condition de présence effective.

La société Y produit des pièces 61 à 63 établissant qu'un autre salarié que Mme O n'a pas touché sa prime de quota mensuelle lors de son absence pour maladie. Ces éléments sont uniquement de nature à établir que Mme O n'est pas la seule à s'être vu appliquer cette règle. Pour autant, le conditionnement de ces primes à une présence effective du salarié ne repose sur aucun autre élément que les affirmations en ce sens par l'employeur, notamment dans son courrier du 10 mai 2016 à l'inspection du travail. Ces affirmations sont au surplus contredits par le fait que Mme O a perçu ces primes pendant ses précédents arrêts maladie, en janvier 2013, juillet 2013, octobre 2013, novembre 2013 et mars 2014, au regard de ses bulletins de paie.

La société Y ne justifie donc pas que la suppression des primes, à compter de la dénonciation par Mme O, en octobre 2014, est justifiée par des éléments objectifs.

Il est en effet avéré que Mme O n'a dénoncé aucun fait avant son courrier du 15 octobre 2014 postérieur au décès accidentel de son supérieur M. A et aucun harcèlement de nature sexuelle avant 2016. Cependant, la tardiveté de ces accusations n'est pas de nature à supprimer la réalité des faits établis, ni à démontrer qu'ils sont étrangers au harcèlement dénoncé.

S'agissant des reproches formulés le 4 septembre 2014, la société Y verse aux débats des éléments attestant d'un retard d'une livraison gérée par Mme O : deux attestations particulièrement circonstanciées sur ce point émanant de M. G et de T (pièces défenderesse n° 32 et 33) et corroborées par un mail du 5 septembre 2014 (pièce défenderesse n°29). La possibilité de faire des remontrances à un salarié, alors que Mme O n'établit pas le caractère humiliant de celles-ci, entre dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur et est donc étranger au harcèlement.

En revanche, la société Y, qui dénie la promotion de Mme O en la présentant comme une seule perspective, n'apporte aucun élément pour expliquer le retrait des fonctions qui lui avaient été promises et annoncées aux équipes.

Il appartient enfin à l'employeur, s'agissant des propos inadmissibles subis par Mme O en 2014, de démontrer qu'il a mis un terme aux agissements dénoncés, mais également d'établir qu'il avait pris toutes les mesures adéquates pour prévenir et protéger les salariés de tels agissements.

La dénonciation de M. E comme des agissements sexistes est certes intervenue de manière particulièrement tardive et bien après le décès de M. A, également mis en cause. Pour autant, la société Y ne justifie absolument pas de la suite qui a été donnée concernant M. E, qui dément formellement les faits, et malgré, a minima, un mail à l'humour grivois versé aux débats.

Par ailleurs, toutes les actions mises en place dans le but de protéger les salariés contre le harcèlement et les comportements sexistes sont postérieures à l'arrêt maladie de Mme O. Ainsi la mise en place d'une charte éthique, d'une politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE), l'adaptation du règlement intérieur de nature à prohiber les comportements

sexistes, le baromètre social, la politique de recueil des signalements sont des actions mises en oeuvre entre le second semestre 2014 et l'année 2020, alors que Mme O. avait déjà été victime.

La responsabilité essentielle de l'employeur en matière de prévention sur ces sujets était pourtant prévue dès 2010, au regard de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010, qui contient des dispositions sur les violences faites aux femmes, rendu obligatoire par arrêté ministériel du 23 juillet 2010.

Il est ainsi établi que Mme O. a été victime de harcèlement sexuel à titre individuel comme à titre collectif, dès lors que les éléments du débat révèlent un environnement professionnel général marqué par des propos sexistes ou à connotation sexuelle, comme de harcèlement moral.

Faute pour la société Y. de justifier du respect de son obligation de sécurité, notamment par la mise en place de mesures de prévention, elle sera condamnée à indemniser le préjudice en résultant.

#### D- Sur les demandes indemnitaires

Mme O. a subi un préjudice moral, résultant de la souffrance au travail, ainsi qu'un préjudice en matière de santé: elle justifie par plusieurs pièces d'une prise en charge spécialisée en psychiatrie, de longs arrêts de travail, d'un traitement par antidépresseur, de séances de sophrologie, d'un suivi psycho-thérapeutique, alors qu'elle n'avait aucun antécédent psychiatrique.

Le harcèlement subi et le manquement à l'obligation de sécurité sont les faits générateurs de ce préjudice, sans qu'il n'y ait matière à en indemniser de manière distincte les conséquences.

La société Y. sera donc condamnée à indemniser le préjudice moral et le préjudice résultant de l'atteinte à la santé de Mme O. de manière globale par la somme de 30.000 € de dommages et intérêts.

### **IV Sur la discrimination et l'inégalité de traitement**

#### A- Sur les dispositions applicables

En vertu du principe « à travail égal, salaire égal », tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre ses salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou pour un travail de valeur égale. Sont considérés comme ayant une valeur égale par l'article L.3221-4 du code du travail, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

S'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence.

Aux termes de l'article L. 1132-1 du Code du travail dans sa version applicable au moment des faits, 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, 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 moeurs, 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 ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Conformément aux dispositions précitées, il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et il incombe à l'employeur qui conteste le caractère discriminatoire d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Aux termes de l'article L. 3245-1 du code du travail, dans sa version en vigueur à compter du 17 juin 2013, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

La loi du 14 juin 2013 ayant ainsi réduit le précédent délai de prescription, auparavant de cinq ans, dispose que lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la présente loi, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne ; en revanche, ses dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours au jour de son entrée en vigueur, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Aux termes de l'article L. 1134-5 du code du travail, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit pas cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

Aux termes de l'article R.1452-1 du code du travail, la saisine du Conseil de Prud'hommes interrompt la prescription.

#### B- Sur la recevabilité des demandes

Mme **O** se plaint d'une inégalité de traitement en matière de salaire dès son embauche à compter du 15 octobre 2012. Elle estime que cette inégalité constitue en outre une discrimination fondée sur le sexe et sollicite des rappels de salaire ainsi que des dommages et intérêts.

Compte-tenu des dispositions transitoires de la loi du 14 juin 2013, Mme **O** avait jusqu'au 16 juin 2016 pour revendiquer un rappel de salaire à compter d'octobre 2012, et jusqu'au 15 octobre 2017 pour solliciter des dommages et intérêts en réparation d'une discrimination qui trouverait son point de départ le 15 octobre 2012.

Mme **O** a saisi la présente juridiction le 7 janvier 2015, et contrairement à ce que soutient la société **Y**, il est fait mention de la demande de rappel de salaire en raison d'une inégalité de traitement dès sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation.

Il en résulte que ces demandes ne sont pas prescrites et seront déclarées recevables.

#### C- Sur le bien-fondé des demandes

Au regard des bulletins de paie versés aux débats, M. **H** était payé 2.200 € par mois en avril 2012, puis 2.500 € à compter de septembre 2012, tandis que Mme **O** a été embauchée en octobre 2012 sur un poste identique de "coordinateur supply chain maintenance" au salaire mensuel de 1.800 €, passé à 2.200 € en avril 2013. Le salaire de M. **H** passait à 2700 € en juillet 2014 quant Mme **O**, à compter d'août 2014, était payée 2.450 € par mois.

La lecture de leurs contrats de travail ne révèle pas de différence entre les fonctions de ces salariés.

Mme **O** établit ainsi des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, au surplus constitutive d'une discrimination en tant que femme par rapport à M. **H**.

Pour justifier cette différence, la société **Y** ne verse aux débats qu'une attestation de M. **G**, dont il est avéré qu'il avait des relations difficiles avec Mme **O** et qui n'était pas leur supérieur en 2012, attestant d'un niveau d'expertise de M. **H** qui le

distinguait de ses collègues.

Cette seule attestation est insuffisante pour justifier un tel écart de rémunération avec M. H. de l'ordre de 700 € par mois et hors primes d'octobre 2012 à juillet 2014, puis de 250 € à compter d'août 2014.

La circonstance selon laquelle le contrat de travail de M. H. a fait l'objet d'un transfert au profit de la défenderesse n'est pas davantage de nature à justifier un tel écart de rémunération.

Faute de justifier l'inégalité de traitement par des critères objectifs, il sera fait droit, dans son principe, à la demande de rappel de salaire de Mme O.

Mme O demande à titre de rappel de salaire une somme de 7.239,10 € correspondant à la période en CDD ainsi qu'une somme de 25.524 € pour la période postérieure jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Elle détaille dans ses écritures dans un tableau en page 46-97 le calcul de la différence de salaire avec M. H. entre octobre 2012 et juillet 2014, qui s'élève à la somme de 14.892,36 €.

Concernant la période d'août 2014 à octobre 2017, pendant laquelle la société Y maintenait son salaire. La différence de rémunération avec M. H. s'élevant alors à un montant mensuel de 250 €, c'est une somme de 9.500 € qui est due sur cette période.

Dans ces conditions, la société Y sera donc condamnée à lui payer la somme totale de 24.392,36 € correspondant à la différence de rémunération injustifiée entre octobre 2012 et octobre 2017, outre la somme de 2.439,23 € au titre des congés payés.

Concernant le caractère discriminatoire de cette inégalité salariale, il apparaît que M. D dispose quant à lui de bulletins de paie comme "coordinateur supply chain maintenance" faisant état d'un salaire mensuel de 2.200 € à compter de mars 2014 et de 2.400 € à compter d'août 2014. Il était auparavant affecté à un poste d'ingénieur commercial, de telle sorte que les situations ne sont pas comparables.

Il résulte de la comparaison avec la rémunération de M. D que ce dernier était rémunéré au même niveau que Mme O voire à un niveau légèrement inférieur à compter d'août 2014.

Par conséquent, l'inégalité de traitement salariale subie par Mme O par rapport à M. H. n'apparaît pas fondée sur le sexe.

Mme O sera donc déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination.

## V Sur la demande de résiliation du contrat de travail

### A- Sur le principe de la résiliation

Aux termes des dispositions de l'article L.1231-1 du code du travail, le contrat à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Le salarié qui demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur en raison de faits qu'il reproche à celui-ci doit caractériser l'existence d'un ou plusieurs manquements de l'employeur : il appartient au juge de vérifier la réalité de ces manquements, puis, s'ils sont établis, d'apprécier s'ils sont d'une gravité suffisante pour justifier l'impossibilité de poursuivre le contrat de travail.

Il résulte des articles 1184 du code civil et L. 1232-1 du code du travail, ensemble, que lorsqu'il est fait droit à la demande de résiliation du contrat de travail, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En outre, lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée ; si tel était le cas, il fixe la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement ; ce n'est que dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur.

En l'espèce, le harcèlement, le manquement à l'obligation de sécurité, compte-tenu de ses conséquences sur la santé de Mme O, ainsi que l'inégalité salariale de traitement constituent des manquements graves de l'employeur de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Ils justifient que la résiliation du contrat de travail, à effet au 16 octobre 2017, soit prononcée aux torts de la société Y. Elle produit, compte-tenu de la nature des manquements retenus, les effets d'un licenciement nul.

#### B- Sur les conséquences de la résiliation produisant les effets d'un licenciement nul

a) sur le salaire de référence

Mme O percevait sur les trois mois précédant son arrêt maladie un salaire mensuel brut moyen de 3.145,12 €. Il convient d'y ajouter la somme de 250 €, correspondant à la différence injustifiée de salaire en août 2014 avec M.H, dès lors qu'elle résulte d'un manquement de l'employeur à ses obligations. Le salaire de référence sera donc fixé à la somme de 3.395,12 €.

b) sur l'indemnité compensatrice de préavis

Mme O ne peut revendiquer le statut de cadre dont elle n'a jamais bénéficié et ne démontre pas non plus que le poste de responsable logistique lui aurait permis de revendiquer ce statut qui ne lui a pas été accordé.

Elle pouvait donc se prévaloir d'un préavis légal de deux mois. Dès lors que son arrêt maladie est la suite du harcèlement subi et résulte donc d'un manquement de l'employeur à ses obligations, la société Y sera condamnée à lui payer la somme de 6.790,24 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 679,02 € au titre des congés payés afférents.

c) sur l'indemnité pour licenciement nul

L'argumentaire de Mme O consistant à invoquer le préjudice subi du fait du harcèlement et de la discrimination pour solliciter une indemnité de licenciement nul à hauteur de la somme de 76.000 € se heurte au fait qu'il a été statué sur ces demandes et les préjudices en résultant.

L'indemnité pour licenciement nul a vocation à indemniser les conséquences de la perte illicite d'un emploi et ne peut être inférieure à une somme correspondant à 6 mois de salaire.

Compte-tenu de l'âge de 32 ans de Mme O à lors de la rupture du contrat de travail et de son ancienneté de 5 ans, ce préjudice sera réparé par la condamnation de la société Y à lui payer la somme de 21.000 €.

#### VI Sur les demandes de rappel de salaire

Faute d'établir le fondement contractuel ou conventionnel qui permettrait de supprimer des primes intégrées dans la rémunération contractuelle, la société Y sera condamnée à payer les primes de quota mensuelles et de résultat à Mme O, soit les sommes de:

- 10.800 € de rappel de primes de quota mensuelles (300 x 36 mois d'octobre 2014 à septembre 2017)
- 1.400 € de rappel de prime de résultat sur l'année 2014;
- 1.220 € au titre des congés payés afférents ;

2021 RG N° N° RG F 15 00045 - N° Portalis DC2V-X-B67 -EOC3

Il apparaît sur les bulletins de paie de Mme  que 29 tickets restaurant ont été prélevés sur son salaire à compter de septembre 2014 (21x4 € en septembre 2014 et 8 x4 € en octobre 2010).

L'explication par un décalage entre la remise des ces tickets et leur comptabilisation un ou deux mois plus tard ne repose à nouveau que sur la seule affirmation de la défenderesse. Elle est au demeurant démentie par l'examen de la totalité des bulletins de paie, qui mentionnent chaque mois un nombre de tickets restaurant variable et semblant correspondre au nombre de jours ouvrés du mois correspondant, dans le sens d'une concomitance entre le mois de remise et le mois de prise en compte sur le bulletin de paie.

La société  sera donc condamnée à rembourser à Mme  la somme de 116 € au titre du montant des tickets restaurant indûment prélevé.

### **VII Sur la demande d'affichage et de publication du jugement**

L'article L.1155-2 du code du travail dispose que:

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue

Contrairement à ce qui est indiqué dans ses conclusions par la société  Mme  ne fonde pas cette demande sur les dispositions de l'article 24 du code de procédure civile mais sur celles précitées du code du travail.

Cette sanction, prévue à titre de peine complémentaire, ne peut être prononcée sur ce fondement que par les juridictions pénales.

Néanmoins, Mme  a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la réparation du préjudice résultant du harcèlement sexuel subi sur son lieu de travail.

Outre une indemnisation financière, l'affichage et la publication du jugement, également sollicités, sont de nature à réparer le préjudice de Mme , de telle sorte qu'il convient d'y faire droit dans les limites suivantes.

Il sera ordonné à la société  d'afficher à ses frais le présent jugement:

- pendant un mois sur la page d'accueil du site [www.x.com](http://www.x.com) par un onglet explicite intitulé "Condamnation de la société  pour harcèlement sexuel" renvoyant à la décision dans son intégralité et après anonymisation des patronymes ;
- pendant un mois sur le site de  de la société  en prévoyant la même anonymisation des patronymes ;
- les deux affichages sous astreinte chacun de 100 € par jour de retard dans le délai d'un mois à compter de la notification du présent jugement, dans la limite de 3 mois au-delà de laquelle il pourra à nouveau être statué.

### **VIII Sur l'intervention de l'AVFT**

L'intervention de l'AVFT, conforme à son objet social, sera déclarée recevable.

Spécialisée dans la lutte contre les discriminations sexistes et les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail, elle subit du fait des agissements subis par Mme  A, qu'elle a soutenue depuis le 8 mars 2017, un préjudice qui sera réparé par la condamnation de la société  à lui payer la somme de 1.500 €.

2021 RG N° N° RG F 15 00045 - N° Portalis DC2V-X-B67 -EOC3

**IX Sur les demandes accessoires**

Il sera ordonné à la société **Y** de remettre à Mme **O**, un certificat de travail, une attestation Pôle emploi et des bulletins de paie conformes à la présente décision, sans qu'il n'apparaisse nécessaire d'ordonner une astreinte sur ce point.

Les créances de nature indemnitaire produiront des intérêts au taux légal à compter du présent jugement, tandis que les créances de nature salariale produiront des intérêts au taux légal à compter de la réception par la société défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation, soit le 27 janvier 2015.

La capitalisation annuelle des intérêts sera en outre ordonnée.

Au regard de l'ancienneté considérable de ce litige, l'exécution provisoire, compatible avec sa nature et son issue, sera ordonnée.

Partie perdante, la société **Y** sera condamnée aux dépens.

La demande de dommages et intérêts pour procédure abusive, dès lors que la procédure a été initiée par Mme **O** et non par la société **Y**, n'apparaît pas fondée. Mme **O** sollicite en réalité l'indemnisation de cet acte particulièrement long de cette instance, en raison des nombreux renvois sollicités et obtenus par la société défenderesse, ce qui a vocation à être pris en compte dans le cadre de la demande au titre des frais irrépétibles.

Il serait en effet contraire à l'équité que Mme **O** conserve la charge des frais irrépétibles exposés pour faire valoir ses droits. S'agissant du montant de l'indemnité au titre des frais irrépétibles, il sera tenu compte du nombre particulièrement conséquent d'audiences, notamment du fait des renvois sollicités par la société défenderesse, ainsi que des frais d'expertises graphologiques (dont une facture de 840 € versée aux débats).

La société **Y** sera donc condamnée à payer à Mme **O** la somme de 3.000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle sera également condamnée à payer à l'AVFT, représentée dans le cadre de la présente instance par un de ses salariés, la somme de 800 € au titre des frais irrépétibles.

**PAR CES MOTIFS**

**Le juge départiteur, statuant seul après avoir recueilli l'avis des conseillers présents en application des dispositions de l'article L.1454-4 du code du travail, par jugement contradictoire, rendu en premier ressort, publiquement, par mise à disposition auprès du greffe.**

Ecarte des débats les pièces de Mme **O** n° 8 et 16 ;

Condamne la société **Y** à payer à Mme **O** la somme de 30.000 € à titre de dommages et intérêts en réparation de ses préjudices résultant du harcèlement sexuel, harcèlement moral et du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Déclare la demande de rappel de salaire de Mme **O** recevable ;

Condamne la société **Y** à payer à Mme **O** de la somme de 24.392,36 € à titre de rappel de salaire au titre de l'inégalité de traitement entre octobre 2012 et octobre 2017, outre la somme de 2.439,23 € au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 27 janvier 2015 ;

Prononce la résiliation du contrat de travail de Mme **O** à effet au 16 octobre 2017, aux torts de la société **Y** et produisant les effets d'un licenciement nul ;

2021 RG N° N° RG F 15 00045 - N° Portalis DC2V-X-B67 -EOC3

Condamne en conséquence la société Y à payer à Mme O les sommes de:
- 6.790,24 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 679,02 € au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du XXX ;
- 21.000 € à titre d'indemnité pour licenciement nul, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Condamne la société Y à payer à Mme O les sommes de:
- 10.800 € de rappel de primes de quota mensuelles (300 x 36 mois d'octobre 2014 à septembre 2017)
- 1.400 € de rappel de prime de résultat sur l'année 2014;
- 1.220 € au titre des congés payés afférents ;
- 116 € au titre du montant des tickets restaurant indûment prélevé ;
avec intérêts au taux légal à compter du 27 janvier 2015 ;

Ordonne la capitalisation annuelle des intérêts ;

Ordonne à la société X d'afficher à ses frais le présent jugement:
- pendant un mois sur la page d'accueil de la version française du site www.Y.com, au besoin d'un onglet explicite intitulé "Condamnation de la société Y pour harcèlement sexuel" et renvoyant à la décision dans son intégralité et après anonymisation des patronymes ;
- pendant un mois sur le site de la société Y en prévoyant la même anonymisation des patronymes ;
- les deux affichages sous astreinte chacun de 300 € par jour de retard dans le délai d'un mois à compter de la notification du présent jugement, dans la limite de 3 mois au-delà de laquelle il pourra à nouveau être statué ;

Déclare recevable l'intervention de l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail ;

Condamne la société Y à payer l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail la somme de 1.500 € à titre de dommages et intérêts;

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires ;

Condamne la société Y à payer à Mme O la somme de 3.000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

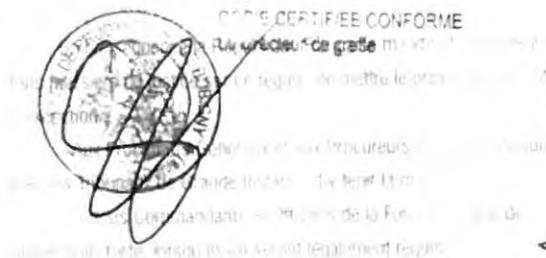
Condamne la société Y à payer l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail la somme de 800 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société X aux dépens ;

Ordonne l'exécution provisoire;

LE GREFFIER

[Signature of the Greffier]



LE JUGE DEPARTITEUR

[Signature of the Juge Departiteur]