

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE SAINT-PIERRE**
Conseil de Prud'Hommes
28 rue Archambaud
CS 70040
97851 SAINT-PIERRE CEDEX

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
JUGEMENT DU 08 Septembre 2021

RG N° N° RG F 20/00028
N° Portalis DC3A-X-B7E-RJT

N° Minute : 21/00065

SECTION Industrie

AFFAIRE

Y
contre
S.A.R.L. Z
DEFENSEUR DES DROITS

JUGEMENT DU
08 Septembre 2021

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : 08/09/2021

LRAR

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée - expédiée RAR

le : 08/09/2021

à : BRON DIN Reunion

Madame Y

Représentée par Me Betty VAILLANT (Avocat au barreau de ST
PIERRE CASIER 16)

DEMANDEUR

S.A.R.L. Z en la personne de son
représentant légal

Représenté par Me Isabelle LAURET (Avocat au barreau de ST
PIERRE CASIER 19)

DEFENDEUR

DEFENSEUR DES DROITS

TSA 90716
PARIS CEDEX 07

Représenté par Monsieur Didier LEFEVRE (Chef de Pôle
Régional REUNION MAYOTTE)

PARTIE INTERVENANTE

- Composition du bureau de Jugement lors des débats et du
délibéré :

Monsieur Eddy, Sébastien NATIVEL, Président Conseiller (E)
Monsieur Nicolas DE CHANCEL, AssesEUR Conseiller (E)
Monsieur Alexis, Emmanuel APAYA, AssesEUR Conseiller (S)
Madame Laetitia FAIVRE, AssesEUR Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Lucile GOURDON, Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 03 Mars 2020
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 02 Septembre 2020
- Renvoi à une autre audience
- Débats à l'audience de Jugement du 19 Mai 2021
- Prononcé de la décision fixé à la date du 01 Septembre 2021
- Délibéré prorogé à la date du 08 Septembre 2021
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Lucile GOURDON,
Greffier

Les parties ont été convoquées préalablement devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 08/04/2020 avec mise en place d'un calendrier afin de mettre l'affaire en état d'être jugée, puis, renvoyées devant la formation du Bureau de Jugement pour plaidoirie, devant laquelle deux renvois ont été demandés.

Il est utile d'indiquer :

- que, conformément à l'article 33 de la loi organique du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, et après instruction, le Défenseur des droits a décidé de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes saisi du litige.

- que la parole a été donnée à Monsieur Didier LEFEVRE, représentant de Monsieur Jacques TOUBON. Défenseur des droits, lequel avait été saisi d'une réclamation par Madame Y et avait émis un rapport circonstancié sur l'affaire pendante devant le Conseil de céans.

Lors des débats, la demanderesse est représentée par Me VAILLANT et effectue les demandes suivantes au Conseil de Prud'hommes :

Dire et juger que Madame Y a été victime de faits de harcèlement sexuel de la part de son employeur, M. W.

Condamner la SARL Z à lui payer :

- 14.506,65 € brut au titre de l'indemnité pour licenciement nul,
- 50.000,00 € brut à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel,
- 2.000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Condamner la SARL Z aux dépens et ordonner l'exécution provisoire.

La SARL Z est représentée par Me LAURET Isabelle. Elle demande à la juridiction prud'homale de rejeter les demandes et prétentions de la partie demanderesse qu'elle considère non fondées et sollicite le paiement d'une indemnité de procédure sous l'empire de l'article 700 du code de procédure civile pour un montant de 2 000,00 €.

RAPPELS DES FAITS

Madame Y est employée au sein de la SARL Z à compter du 01/08/2017 outre une présence au sein de l'entreprise depuis le mois de juillet 2017. Elle y est embauchée en qualité de secrétaire comptable par contrat de professionnalisation pour la période du 01/08/2017 au 31/05/2019 et a pour tuteur Monsieur W Directeur de la société employeuse. La gérance est tenue par Madame W, la mère de Monsieur W. Elle y perçoit un salaire mensuel de 1 066,79 € brut.

La partie demanderesse signale qu'elle recevait depuis le début de son entrée dans l'entreprise, des messages à caractère ou à connotation sexuelle ; qu'elle a d'abord pris cela sur le ton de la plaisanterie ou de l'indifférence mais qu'elle a signifié à son tuteur, à plusieurs reprises, de cesser ce comportement .

Elle précise que le 14/09/2017, Monsieur W, l'a attrapé par la nuque et a tenté de l'embrasser ; qu'elle se sentait de plus en plus, et constamment harcelée ; qu'elle a constaté une dégradation de son état de santé et qu'elle a dû déposer plainte, laquelle a généré un rappel à la loi à l'encontre de Monsieur W.

Madame Y indique également que Monsieur W cherchait à entretenir une relation avec elle mais qu'elle n'était pas consentante et qu'il n'y avait aucun processus de séduction de sa part ; qu'elle voulait simplement garder son emploi mais que le comportement de Monsieur W était absolument inapproprié et choquant ; que, de ce fait, elle a dû être suivie par un psychiatre et a perdu 14 mois de salaire ainsi qu'une perte de chance dans la mesure où son contrat a été rompu avant son terme ; que le reste de ses déclarations sont intégralement et fidèlement reprises dans le rapport du défenseur des droits.

Elle déclare que, c'est dans ces conditions, qu'elle a souhaité ester en justice contre son employeur qui devait s'assurer avant tout de la sécurité de ses employés au travail ; qu'elle estime avoir été lésée et qu'elle sollicite à ce titre la condamnation de son employeur aux sommes précédemment rappelées, et ce, au titre d'indemnité pour licenciement nul et de dommages-intérêts pour harcèlement.

La partie défenderesse expose quant à elle, une version totalement contradictoire.

Si les éléments relatifs à la salariée, à ses fonctions et à son contrat de travail sont exacts, les faits évoqués par l'employeur diffèrent en ce sens que la salariée était, selon elle, dans un rapport de séduction avec Monsieur W et qu'il ne s'agit nullement d'un harcèlement ; que Monsieur W était alors en séparation avec sa compagne ; que sa compagne est ensuite revenue vers lui : que, dès lors que sa vie affective était redevenue ce qu'elle était auparavant, Madame Y n'a pas supporté cet état de fait ; que les textos et SMS mentionnés ne sont que des montages avec des textes tronqués qui disent ce que l'on a voulu leur faire dire ; qu'il ne s'est pas présenté devant le défenseur des droits ; que la gérante, Madame W mère de Monsieur W n'a pas daigné y répondre plaidant le silence et le droit au silence ; que le harcèlement dénoncé par Madame Y, n'est absolument pas caractérisé et insuffisamment démontré.

Le défenseur des droits, quant à lui, outre les éléments déjà rapportés par les parties à l'audience, apporte les précisions suivantes. Il met en évidence :

- que Monsieur W est Directeur de la Société,
- que l'une des premières choses demandées par Monsieur W, était l'intitulé et/ou l'adresse du compte Facebook et le compte Messenger de Madame Y
- que Madame Y utilise son téléphone personnel pour des actes et des communications professionnels,
- que des avances ont été faites à Madame Y en plus des messages à connotations sexuelles qu'elle a reçu,
- qu'elle a été agressée physiquement lorsqu'il a tenté de l'embrasser en la tenant par la nuque,
- qu'il lui aurait également pincé la poitrine,
- qu'il lui aurait mis un doigt dans la bouche alors qu'elle parlait,
- qu'elle a été examinée ce jour-là par le Dr A Médecin Généraliste constatant des lésions entraînant 3 jours d'ITT et un arrêt de travail de 15 jours,
- qu'elle a été aussi placée en arrêt maladie le 18/10/2017 et qu'elle a été examinée le 04/12/2017 par le Dr B Médecin Psychiatre, qui constate à ce moment-là un syndrome post-traumatique après agression sexuelle,
- qu'une plainte est déposée le 24/10/2017 par elle à l'encontre de Monsieur W auprès de la Gendarmerie du D pour des faits de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle,
- qu'en date du 07/02/2018, elle a été déclarée inapte par les services de la Médecine du travail et plus précisément par le Dr C en ces termes : « inapte définitive et immédiate au poste habituel et à tout autre poste dans l'entreprise »,
- que suite au prononcé de son inaptitude par le médecin du travail, Madame Y est d'abord convoquée à un entretien préalable au licenciement, puis licenciée pour inaptitude définitive à son poste de travail avec impossibilité de reclassement,
- qu'une enquête a donc été diligentée avec autorisation d'instruire du Procureur de la République de T, compétent matériellement et territorialement dans cette affaire,
- que le défenseur des droits a d'abord souhaité obtenir les observations de la gérante, Madame W ainsi qu'un certain nombre de pièces,
- que le défenseur des droits a décidé d'auditionner ces derniers, lesquels sont restés silencieux malgré les relances,
- qu'il en a donc tiré toutes les conclusions et les conséquences.

MOTIFS DE LA DECISION

Vu les débats à l'audience,
Vu les pièces déposées au dossier par les parties,
Vu le rapport du Défenseur des droits,

Vu le Code du Travail,
Vu la jurisprudence.

La SARL Z a été créée en juin 2015. Elle exerce une activité de préparation industrielle de produits à base de viande (Code APE / NAF : 10 13 A). Son numéro SIRET est le . Elle emploie moins de 10 salariés.

Bien que la partie défenderesse ait déclaré que l'entreprise existe toujours en date du 19 mai 2021, jour de l'audience, il semble que celle-ci ait été radiée en date du 23 mars 2021, au regard des informations disponibles auprès du greffe du Tribunal mixte de commerce de T.

Madame Y bénéficie quant à elle d'une ancienneté de 7 mois et 19 jours (sans déduction des périodes de suspension engendrées par les arrêts de travail).

Sur le harcèlement sexuel subi par la salariée

Par définition, le harcèlement moral ou harcèlement psychologique est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétés ou systématiques vise ou conduit à dégrader les conditions de vie ou conditions de travail d'une personne.

Dans le code du travail, il est défini dans l'article L. 1152-1 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».

Le harcèlement sexuel, quant à lui, se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est également assimilé au harcèlement sexuel toute forme de pressions graves (même lorsqu'elles ne sont pas répétées) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Dans les deux cas exposés ci-dessus, le harcèlement sexuel est puni quel que soit les liens entre l'auteur et sa victime, dans le milieu professionnel ou en dehors de celui-ci.

Si l'auteur des faits a eu un contact physique ou en a exigé un, il pourrait s'agir d'une agression sexuelle, qui est une infraction plus sévèrement punie que le harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel constitue un délit, quel que soit le lien entre l'auteur et la victime. Toutefois, la loi prévoit une protection spécifique lors d'un harcèlement sexuel pour les salariés du privé, les agents publics et les stagiaires.

Attendu que le harcèlement sexuel fait l'objet de dispositions précises au sein des articles L1153-1 à L1153-6 du code du travail quant à la protection des salariés, des articles L1154-1 et L1154-2 du code du travail quant à l'action devant le conseil des prud'hommes ainsi qu'au sein de la Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à la discrimination au travail, outre une jurisprudence importante en la matière.

En l'espèce, vu les pièces transmises à l'audience, vu le rapport du défenseur des droits, vu la plaidoirie, vu le code du travail et la jurisprudence, Madame Y a fait l'objet de la part de son employeur (lequel avait par définition un lien hiérarchique et donc une autorité professionnelle sur elle) d'un abus de son autorité que lui conféraient ses fonctions.

En effet, depuis le 01/07/2017 jusqu'au 18/10/2017, soit près de 4 mois, de très nombreux échanges sont intervenus entre Madame Y et Monsieur W à la fois son tuteur et Directeur de la société qui l'emploie.

Il convient également de signaler que les familles de Madame Y et de Monsieur W entretiennent depuis longtemps des rapports amicaux ; que Monsieur et Madame Y se connaissent, a priori, en dehors du cercle professionnel.

Cette proximité familiale, amicale et personnelle a - peut-être - favorisé l'accès à Madame Y à un emploi au sein de la Société dirigée par Monsieur W. Quoiqu'il en soit, il apparaît que la proximité de départ se soit vite transformée en promiscuité au regard du comportement de l'employeur face à sa salariée.

En effet ces échanges SMS, qui ne seront pas repris intégralement dans le factum de la présente décision tellement ils sont nombreux, démontrent clairement et manifestement que Monsieur W a eu des paroles et des gestes déplacés à connotation sexuelle et qu'à plusieurs reprises des avances auraient été faites à la salariée, soit de façon directe, soit de façon plus édulcorée ou tendancieuse.

Dans tous les cas, et peu importe que les discussions aient été amicales, nuancées ou plus poétiques au gré des échanges, il n'en demeure pas moins, que les actes dont il est question sont répétés sur une période de près de 4 mois et qu'elles ont eu pour conséquence une aggravation de l'état de santé de Madame Y.

De plus, l'agression dont a été victime Madame Y et qui a résulté en un rappel à la loi sur le plan pénal, signifie qu'elle a été prise en compte par le parquet de T et que le délit est avéré. Tenter d'embrasser sa secrétaire en la tenant par la nuque et entraînant des lésions physiques ou psychologiques est un acte répréhensible qui vient corroborer les indices existants et ces différents éléments suffisent à apporter un éclairage sur l'ambiance au sein de l'entreprise et le dessein de Monsieur W.

Il est constant de voir qu'il y a eu une répétition des agissements, une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé, et que cette situation, a, de fait, entraîné un stress et des conditions de travail qui peuvent manifestement être qualifiées d'impossibles.

La dégradation des conditions de travail est la conséquence des agissements de harcèlement moral et la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail du salarié victime suffit à caractériser le harcèlement moral, ce qui, en la circonstance, ne fait aucun doute, compte tenu des certificats et suivis médicaux, de la décision du médecin du travail, des plaintes et de la suite pénale réservée à la plainte.

A ce titre, le certificat médical rédigé par le Dr B, médecin psychiatre, indique clairement que la dégradation de la santé psychologique de la salariée était en relation directe avec ses conditions de travail outre des arrêts de travail directement liés et une ITT de 3 jours.

La salariée établit ainsi l'existence de faits matériels et précis qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

Par ailleurs, les actes fautifs ayant entraînés une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité ou à la santé du salarié, ou de compromettre son avenir professionnel sont une conséquence du harcèlement, à la condition que le médecin du travail notamment établisse le lien direct entre les agissements fautifs et la dégradation de l'état de santé du salarié victime.

En l'espèce, le médecin du travail a analysé la situation présentée, et a déclaré l'inaptitude définitive et immédiate de la salariée au poste habituel et à tout autre poste dans l'entreprise. Cette décision met en exergue l'impossibilité de conserver Madame Y à son poste et l'impossibilité de la reclasser eu égard au comportement de l'employeur et aux conséquences pour sa santé et sa sécurité au travail.

Enfin, toujours au regard de l'obligation de la santé et de la sécurité au travail, et bien que le silence soit un droit, l'employeur, en la personne de son représentant légal, mais aussi en la personne de son directeur dûment habilité, aurait pu et aurait dû prendre toutes les mesures qui s'imposent pour éviter que de tels faits se produisent sans compter les conséquences inhérentes à de tels faits.

En effet, en cas de contentieux - et c'est présentement le cas - c'est au salarié de présenter au juge des éléments de fait qui laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

En réponse, l'employeur doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (c. trav. art. L. 1154-1).

En l'espèce, Madame Y fournit au Conseil l'ensemble des échanges électroniques et SMS, permettant de comprendre la situation et le caractère harcelant de Monsieur W à son égard.

Quoiqu'il en soit les éléments apportés par Monsieur W et sa version des faits ne vient pas apporter la preuve du contraire, la juridiction n'ayant pas été convaincue par ses dires et sa présentation des faits outre l'absence manifeste de preuves tangibles et contrares.

C'est pourquoi, le Conseil de Prud'hommes,

CONSTATE l'existence d'un harcèlement sexuel dont Madame Y a été victime.

DIT et JUGE que la société employeuse, en la personne de sa gérante et de son directeur, est responsable de ce harcèlement sexuel, et que cela révèle un comportement fautif.

DIT et JUGE que la société employeuse, en la personne de sa gérante et de son directeur, devront assumer toutes les conséquences de droit visant à rétablir la salariée dans ses droits.

Sur les conséquences de la faute commise par la société employeuse et ses dirigeants

a) sur la demande d'indemnité pour licenciement nul

Le licenciement peut être annulé par le juge lorsqu'il est prononcé en violation d'une liberté fondamentale ou en méconnaissance de règles spécifiques posées par la loi. Les conséquences sont plus lourdes pour l'employeur qu'un licenciement abusif ou irrégulier.

En cas de harcèlement moral ou sexuel ayant entraîné la dégradation de l'état de santé du salarié et son burn-out, le licenciement pour inaptitude est nul et l'employeur est condamné à indemniser le salarié. C'est ce qu'avait jugé la Cour d'Appel de Nancy (CA Nancy, Chambre social, section 2, 11 juin 2020 : RG n° 19/00946) ainsi que la jurisprudence visée par l'arrêt de la Cour de Cassation référencée arrêt du 29 septembre 2011 : RG n° 10-12722.

Il en est donc de même pour le harcèlement sexuel subi par Madame Y et qui a dégradé son état de santé. De plus, lorsque l'inaptitude du salarié est liée à une situation de harcèlement moral ou sexuel, son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement est nul. Le code du travail en son art. L. 1152-2 du code du travail fait référence au harcèlement moral mais il n'en demeure pas moins que les mêmes conséquences sont observées dans le cadre du harcèlement sexuel.

En conclusion, le licenciement pour inaptitude de la salariée est nul, son inaptitude étant consécutive au harcèlement sexuel dont elle a fait l'objet.

L'employeur est condamné à lui verser des dommages et intérêts, en toute logique, sur la base du préjudice réellement subi, à savoir la perte de 14 mois de salaires qu'elle aurait dû percevoir si son contrat s'était achevé jusqu'à son terme.

En foi de quoi, le conseil de prud'hommes,

CONSTATE que le licenciement pour inaptitude est nul car il est la conséquence des actes malveillants de Monsieur W, Directeur de la SARL Z et de l'absence de mise en place de mesures de sécurité et de santé au travail par la société employeuse en la personne de sa gérante et de son directeur.

Condamne la SARL Z, à payer à Madame Y la somme de 14.506,65 € brut au titre de l'indemnité pour licenciement nul.

b) Sur la demande de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel

Attendu que la victime d'une faute peut saisir le tribunal pour que le responsable du dommage indemnise son préjudice ; que la juridiction saisie peut lui accorder ainsi des dommages et intérêts.

Attendu que les articles 1240 et 1241 du Code Civil viennent rappeler les principes de la réparation des préjudices.

- Article 1240 (Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2) : «Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer».

- Article 1241 (Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2) : «Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence».

Attendu cependant que le préjudice dont la partie demanderesse sollicite réparation, est moral mais aussi financier dans la mesure où, à cause de l'employeur et de son comportement, elle a été rendue inapte à son travail dans l'entreprise ; qu'elle a donc été licenciée pour inaptitude et a perdu son poste ; que le reclassement était impossible car non autorisé par le médecin du travail ; que cette rupture s'est passée dans des conditions difficiles pour la salariée mais aussi dans un contexte très particulier et très éprouvant psychologiquement en raison du caractère sexuel des actes dont elle a été victime par son employeur.

Cet emploi qui était prévu initialement sur une période de 2 ans n'a en effet duré que 7 mois et il restait à la salariée 14 mois pour qu'il arrive à son terme. La conséquence du comportement de l'employeur est qu'elle n'a pas eu la possibilité de poursuivre son contrat engendrant une perte de chance évidente outre le préjudice moral et particulièrement vexatoire ; qu'elle a de ce fait été privée d'aller jusqu'au terme de sa formation avec toutes les contraintes qu'impliquent la recherche d'un nouvel emploi dans une nouvelle entreprise.

Compte-tenu de l'ancienneté de la salariée qui est de plus de 7 mois ans, le conseil a évalué le préjudice de Madame Y à la somme de 20 000 €, laquelle tient compte du préjudice moral et profondément vexatoire, subi dans le cadre de son harcèlement.

Face à une telle situation, au regard des éléments présentés par les parties au procès ainsi que ceux contenus dans le rapport du Défenseur des droits, le Conseil CONDAMNE la SARL Z au paiement de dommages et intérêts pour un montant de 20 000 euros.

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose, comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut même d'office pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.

D'autre part, depuis la loi n° 91-647 du 10 Juillet 1991, la partie gagnante a droit au remboursement de ses frais irrépétibles, sauf si des considérations d'équité conduisent à dispenser totalement ou partiellement la partie tenue aux dépens, ou la partie perdante, du paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

En l'espèce, Madame Y a obtenu gain de cause devant le conseil de céans.

Par ailleurs, la juridiction prud'homale a du apprécier la situation économique des parties, ainsi que la situation de circonstance.

En conséquence, le Conseil de céans Condamne la SARL Z à payer la somme de 1 000 € à Madame Y au titre des frais irrépétibles.

Le conseil de prud'hommes ORDONNE l'exécution provisoire.

La partie défenderesse succombe aux dépens en vertu des articles 695 à 699 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de SAINT-PIERRE, section INDUSTRIE, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi.

CONSTATE l'existence d'un harcèlement sexuel dont Madame Y a été victime.

DIT et JUGE que la société employeuse, en la personne de sa gérante et de son directeur, est responsable de ce harcèlement sexuel, et que cela révèle un comportement fautif de leur part.

DIT et JUGE que la société employeuse, en la personne de sa gérante et de son directeur, devront assumer toutes les conséquences de droit visant à rétablir la salariée dans ses droits.

En conséquence,

CONSTATE que le licenciement pour inaptitude est nul.

CONDAMNE la SARL Z, en la personne de son représentant légal, à payer à Madame Y les sommes suivantes :

- 14.506,65 € brut (quatorze mille cinq cent six euros et soixante cinq centimes) à titre d'indemnité pour licenciement nul,
- 20.000,00 € brut (vingt mille euros) à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel
- 1.000,00 € (mille euros) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision.

DEBOUTE Madame Y du surplus de ses demandes.

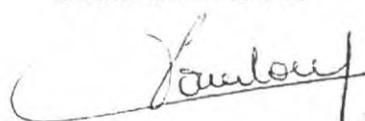
DEBOUTE la SARL Z, de sa demande reconventionnelle.

CONDAMNE la SARL Z, en la personne de son représentant légal, aux entiers dépens.

En foi de quoi le présent jugement a été signé et prononcé par mise à disposition par le greffe le huit septembre deux mil vingt et un.

Le greffier
Lucile GOURDON

Le président
Sébastien NATIVEL



SUIVENT LES SIGNATURES
Pour copie certifiée conforme
Le Greffier en Chef

