

**CŒNSEIL 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
Commerce chambre 3**

MP

N° RG F 20/09114 - N° Portalis
3521-X-B7E-JNAUY

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 **20 octobre 2021**

Rendu par le bureau de jugement composé de

Madame Genevieve ROY, Président Conseiller (E)
Monsieur Valéry COSSE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Pierrick VILLETTE, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Said BOURAHLA, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Monsieur Matthieu PRIETO, Greffier

ENTRE

Madame X

Assistée de Me Maude BECKERS (Avocat au barreau de SEINE
SAINT DENIS)

DEMANDEURESSE

**Association EUROPEENNE CONTRE LES VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL**

23, rue Jules Guesde
75014 PARIS

Représentée par Madame Vesna NIKOLOV (juriste)

Syndicat W

Représenté par Me Benoît PELLETIER (Avocat au barreau de
PARIS)

INTERVENANTS VOLONTAIRES

ET

La Société Y

Etablissement public à caractère industriel et commercial

Représenté par Me Sophie MALTET (Avocat au barreau de PARIS)

DÉFENDEUR

EN PRESENCE DE:

LA DÉFENSEURE DES DROITS

Mme TOMCZAK Pamela - TSA 90716
75334 PARIS CEDEX 07

Représentée par Me Emmanuel DOUBLET (Avocat au barreau de
HAUTS DE SEINE)

R.G.

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 01 décembre 2020.
- Convocation de la partie demanderesse par lettre simple et de la partie défenderesse par lettre recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature pour la séance du bureau de conciliation et d'orientation en date du 12 mars 2021
- A l'issue du bureau de conciliation et d'orientation, et à défaut de conciliation entre les parties, l'affaire est renvoyée à l'audience de bureau de jugement du 13 septembre 2021
- L'affaire a ensuite été renvoyée au bureau de jugement en date du 20 octobre 2021
- L'association EUROPEENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL et le syndicat  sont intervenus volontairement
- Débats à l'audience du 20 octobre 2021 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et du prononcé en audience publique fixé au jour-même
- Les conseils des parties ont déposé des conclusions.
- L'affaire a été entendue en présence de LA DÉFENSEURE DES DROITS, qui a été entendue dans ses observations

Chefs de la demande

- Résiliation judiciaire du contrat de travail
- Dommages et intérêts pour harcèlement sexuel 20 000,00 €
- Dommages et intérêts manquement à l'obligation de sécurité 15 000,00 €
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral 15 000,00 €
- Dommages et intérêts pour discrimination 15 000,00 €
- Dommages et intérêts pour non respect de l'obligation de prévention 10 000,00 €
- Indemnité pour licenciement nul 35 000,00 €
- Indemnité de licenciement 930,33 €
- Indemnité compensatrice de préavis 3721,32€
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 327,13 €
- Remise des bulletins de paie, d'un certificat de travail, de l'attestation d'employeur destinée au Pôle Emploi, solde de tout compte sous astreinte journalière de 50 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €
- Exécution provisoire

Demandes reconventionnelles :

Y

- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 000,00 €

Syndicat W

Condamner la Y à verser au Syndicat W :

- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000,00 €

- Dommages et intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession 1500,00 €

Association EUROPEENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL

Condamner la Y à verser à l'association EUROPEENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL:

- Dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral et matériel 3000,00€

- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 000,00 €

- L'affichage dans tous les locaux de l'entreprise du dispositif du jugement sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter de la notification

EXPOSE DES MOTIFS :

Le 2 mars 1996, Mme X est engagée par la Y en qualité d'élève animateur agent mobile.

A ce jour, Mme X occupe le poste d'opérateur niveau 6. La moyenne des salaires perçus par Mme X s'élève à 2 078,66€.

Mme X est affectée sur la ligne A du métro, puis sur la ligne V et enfin sur la ligne AA.

Les relations de travail sont régies par le Statut .

La Y emploie 45 000 salariés.

Le 28 janvier 2019, le service de santé au travail reçoit Mme X dans le cadre d'une visite de reprise. Un avis d'aptitude est émis avec les réserves : « pas d'activité en station seule- activité en station soutien possible- autres missions possibles ».

Par courrier RAR en date du 5 février 2019, Mme X écrit à la présidente directrice générale de la Y pour dénoncer des agissements de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Mme X dénonce pour faits de harcèlement M. B, M. V, M. U et M. I. Copies de cette lettre est adressée à l'Inspection du Travail, aux Médecins du travail ligne A et AA, au Médecin conseil de la CCAS, au CHSCT, à l'association européenne contre les violences faites aux Femmes au travail (AVFT) et au Défenseur des Droits.

Par courrier RAR en date du 14 février 2019, la responsable des ressources humaines du département SEM informe Mme X qu'elle diligente une enquête interne dont l'objet est : faire la lumière sur les faits relatés, prendre d'éventuelles mesures permettant d'y mettre un terme et tout autre mesure appropriée. Un entretien est fixé au 6 mars 2019. Une visite médicale est prévue dès la reprise de Mme X

Le 11 mars 2019, Mme X bénéficie d'une visite médicale dans le cadre d'un début d'inaptitude provisoire. Un avis d'aptitude est émis avec les réserves : « pas de missions seule ou en équipe en station- pas d'ouverture de station- missions sur le pôle K ».

Le 18 mars 2019, Mme X bénéficie d'une visite médicale dans le cadre d'une prolongation d'inaptitude provisoire. Un avis d'aptitude est émis avec les réserves : « activité de secrétariat et logistique sur la ligne M à privilégier- missions en station sur la ligne M possible avec les mesures suivantes : pas de contrôle et pas de mission seule (activité de relève possible) - service du matin autant que possible ».

Le 6 mai 2019, Mme X bénéficie d'une visite médicale dans le cadre d'une prolongation d'inaptitude provisoire. Un avis d'aptitude est émis avec les réserves : « missions proposées sur la ligne M adaptées- activité de courrier possible, activité en station de canalisation des flux de voyageurs et de renfort possible mais pas de mission en station seule ou de contrôle- horaires d'exploitation service du matin possible ».

Le 24 mai 2019, Mme X bénéficie d'une visite médicale. Dans le cadre d'une aptitude avec aménagement de poste. Un avis d'aptitude est émis avec les réserves : « missions à effectuer sur la ligne M pendant un mois ».

Mme X est en arrêt de travail à compter du 7 juin 2019.

Par courrier RAR en date du 6 décembre 2019, la Y convie Mme X à un entretien de restitution de l'enquête fixé au 12 décembre 2019.

Par courrier RAR en date du 19 décembre 2019, la Y fait part à Mme X des conclusions de l'enquête diligentée suite à la lettre du 5 février 2019. La Y mentionne les actions mises en œuvre à son égard, au collectif de travail et envers M. B.

Par mail daté du 26 novembre 2010, Mme X devant reprendre son travail le 1er décembre 2020 (avis du médecin du travail) demande à poser des jours de congés payés entre le 1er décembre et le 18 janvier inclus.

Par mail daté du 27 novembre 2020, M. N. informe Mme X qu'il ne peut répondre favorablement à sa demande.

Par mail daté du 30 novembre 2020, Mme X prolonge son arrêt maladie pour un mois.

C'est dans ces conditions que, le 1er décembre 2020, Mme X ne s'estimant pas remplie de ses droits saisit le Conseil afin de voir résilier son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et obtenir le paiement des sommes susvisées.

A l'appui de ses prétentions elle dénonce des faits de harcèlement moral, sexuel dont la X n'a pas pris en compte la gravité. Elle dénonce un non-respect des obligations de sécurité, de prévention. Mme X a subi des préjudices qu'il convient de réparer.

En défense, la Y affirme avoir tenu compte des faits dénoncés par Mme X. Une enquête diligentée rapidement a conclu à une absence de faits de harcèlement sexuel et moral. Les préconisations du médecin du travail ont été respectées. La Y a respecté ses obligations de sécurité et de prévention. Elle demande le débouté de

l'intégralité des demandes de Mme X et sollicite une demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par courrier daté du 8 mars 2021, L'Inspection du Travail adresse à Mme X le rapport d'enquête relatif à sa plainte pour harcèlement sexuel.

Le syndicat W intervient volontairement dans la cause et dépose des conclusions. Le syndicat soutient les demandes de Mme X et demande à être reconnu recevable et bien fondé en son intervention volontaire. Il sollicite la condamnation de la Y à des dommages et intérêts en réparation du préjudice à l'intérêt collectif de la profession et à une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'Association européenne contre les Violences Faites aux femmes au travail intervient volontairement dans la cause et dépose des observations. L'Association soutient les demandes de Mme X et demande à être reconnue recevable et bien fondée en son intervention volontaire. Elle sollicite la condamnation de la Y à des dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral et matériel et à une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La Défenseure des Droits a déposé et transmis aux parties les observations écrites qu'elle a présentées oralement ce jour.

Les parties déposent leurs dernières conclusions : Mme X (51 pages recto-verso), la Y (43 pages) et W (25 pages recto-verso), l'Association européenne contre les Violences Faites aux Femmes au Travail (observations de 24 pages), la Défenseure des Droits (note récapitulative 21 pages recto-verso).

Les explications ainsi que les documents fournis par les parties permettent de tenir pour constants les faits suivants.

MOTIFS :

Sur la demande de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel :

Aux termes de l'article L. 1153-1 du code du travail, 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.

Aux termes de l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans les circonstances liées au travail, sur les lieux de travail, ou dans des situations liées au travail.

Aux termes de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, par courrier RAR daté du 5 février 2019, Mme X alerte son employeur de faits de harcèlements qu'elle subit depuis le mois d'octobre 2016. Elle évoque des faits similaires survenus en mars, en novembre 2017 notamment de la part de M. B mais aussi de la part de M. I, M. U et M. V.

Mme X dénonce des situations dégradantes mais n'en établit pas la preuve sans conteste. Le SMS de son époux à M. B ne peut être retenu comme preuve. Son époux n'est pas témoin direct. Il ne fait que rapporter les dires de son épouse.

Néanmoins, la Y verse aux débats :

1/ L'entretien daté du 29 mars 2019 de l'agent Mme F et les enquêteurs. Sont mentionnés les faits suivants :

- Le 3 novembre 2017 : Mme X est reçue par Mme F. Celle-ci rapporte : M. B « ne se sent pas bien... je lui propose d'aller prendre l'air, je n'arrivais pas à la faire parler. Elle me parle ensuite de propos comme ma puce, ma chérie..... Elle parle d'un agent de maîtrise qui mime un tirage de cheveux et un coïte. Elle ne donnait pas son nom, elle ne voulait pas dire de qui il s'agissait. Mais elle finit par me dire que c'est M. B quand je lui dis qu'il faut que je prenne sa déclaration, elle se ferme tout de suite et me dit : non je ne veux pas témoigner par écrit, je ne veux pas que cela se sache en ligne, je veux juste que vous m'aidiez pour que ça s'arrête. »
- Le 13 novembre 2017, Mme X m'a rappelée dans un état hystérique

2/ le rapport de clôture de l'enquête interne : 19 agents ont été entendus. Chaque entretien a fait l'objet d'un compte rendu paraphé et signé par l'agent entendu. Les enquêteurs retiennent comme fautifs les points suivants :

- Plusieurs témoins affirment que M. B surnommait Mme X « ma puce, ma chérie ».
- Un agent atteste avoir entendu M. B dire à Mme X « vous savez pourquoi X a toujours une queue de cheval, parce qu'elle aime que je l'attrape par les cheveux ».
- Deux agents attestent que M. B tient les propos suivants : « voilà mon harem », « ça va mes petites pétasses »

Par contre, les faits suivants ne sont pas retenus par les enquêteurs :

- Tentatives multiples de M. B de prendre Mme X dans ses bras en faisant un mouvement de langue suggestif pour la saluer le matin
- Tentative de M. B de la saisir par sa queue de cheval
- Volonté de M. B de « faire payer » à Mme X sa rébellion.

Aucun des agents interrogés n'ont confirmé ses faits. Mme X ne verse aucune preuve au dossier venant étayer ses dires.

L'enquête ne retient aucun fait fautif de la part des agents M. I M. U et M. V.

Ainsi, le rapport conclut :

- « M. B a donc commis des agissements sexistes en appelant Mme X ma puce, mon poussin et voilà mon harem.
- Les propos vous savez pourquoi X a toujours une queue de cheval, parce qu'elle aime que je l'attrape par les cheveux » sont dégradants.
- Les propos « ça va mes petites pétasses » sont insultants
- M. B a dégradé les conditions de travail de Mme X

En sanctionnant par un mois de disponibilité sans solde, la Y reconnaît les faits fautifs de son agent.

Ces faits constituent un harcèlement sexuel.

M. B est le seul agent à être reconnu fautif de faits de harcèlement sexuel, le harcèlement d'ambiance ne peut être retenu.

La dégradation de l'état de santé de Mme X n'est pas retenue par le médecin du travail. Les visites dans le cadre d'une inaptitude provisoire (28 janvier 2019, 11 et 18 mars 2019, 6 et 24 mai 2019) concluent que Mme X peut travailler mais avec des aménagements. Celle du 24 mai 2019 déclare Mme X apte et mentionne : « missions à effectuer sur la ligne M pendant un mois ».

Mme X ne conteste pas les avis émis par le médecin du travail comme le prévoit l'article 4624-7 du code du travail. (Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail).

Mme X a subi un préjudice du fait de l'existence de faits de harcèlement sexuel.

La demande est fondée.

Le conseil condamne la Y à verser à Mme X la somme de quinze mille euros au titre de dommages et intérêts

Sur la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral :

Aux termes de l'article L 1151-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation 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.

Aux termes de l'article L 1152-2 du code du travail : aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Aux termes de l'article L 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

En l'espèce, Mme X affirme avoir été victime de faits de harcèlement moral dès sa dénonciation des faits de harcèlements sexuels, d'un rapport disciplinaire non

justifié. Elle a eu à subir des représailles de la part de ses collègues de travail. Par ailleurs, elle a subi une intimidation relative à ses arrêts de travail.

A l'appui de ses dires, Mme X affirme dans son courrier daté du 5 février 2019 que « le 13 novembre.....ses collègues disent qu'ils vont dégrader mon véhicule, rayer ma voiture ou crever mes pneus ou qu'ils veulent m'attendre pour me tabasser.... »

Après mon service vers 12h40, j'appelle en panique Mme F pour lui expliquer que mes collègues menacent mon intégrité physique et menacent de dégrader mon véhicule .. ».

Mme X affirme mais n'en apporte aucune preuve. Or, aux termes de l'article 1353 du code civil, nul ne peut se faire une preuve à lui-même.

La Y verse aux débats les comptes-rendus des agents entendus lors de l'enquête interne.

A la question « En novembre 2017, des collègues sauraient menacés de dégrader le véhicule de Mme X. En avez-vous eu connaissance ? Pour quelles raisons ces menaces ont-elles été proférées ? »

M. T répond : « J'ai entendu parler de cela mais ce ne sont que des « on dit », je ne peux pas le confirmer. A priori, des gens voulaient dégrader son véhicule à cause des problèmes qu'elle faisait à B, je suppose que c'est cela.

M. U répond : « Non je n'ai pas connaissance de cela ».

M. V répond : « j'ai entendu parler de cela mais c'était des bruits de couloir, je ne sais pas d'où ça venait. Ce que j'ai compris c'était que ça avait un lien avec l'affaire de M. B ».

M. P répond : « c'était du radio tunnel. Elle se sentait persécutée par tout le monde. Pour la protéger un peu, je lui ai fait part de la rumeur, même si je ne savais pas si c'était vrai. Mais elle a mal réagi. A partir de cela on ne l'a pas revue ».

M. G répond : « elle m'a appelé pour me dire que des collègues la menaçaient de crever les pneus de sa voiture. Je lui ai dit de ne pas s'inquiéter, que j'allais recevoir les agents si il le fallait. Je lui ai demandé de me citer les agents qui la menaçaient mais elle n'a pas pu le faire, elle m'a dit que c'était des agents qui lui avaient dit qu'ils avaient entendu parler de menaces à mon encontre... ».

Mme R répond : « j'ai entendu dire qu'elle avait eu un mise en garde de surveiller sa voiture car des agents pourraient la dégrader. Ce sont des bruits de couloir, je l'ai appris quand on en parlait tous ensemble ».

Mme Q répond : « Mme X m'en avait parlé mais je n'ai jamais entendu des agents le dire. C'est elle qui a dit à quelques personnes qu'elle s'était faite menacer, et la rumeur est partie de cette façon ».

Mme S répond : « non, je n'ai pas entendu cela ».

Les menaces alléguées par Mme X ne sont pas réelles. Certains agents n'ont en jamais entendu parler, d'autres agents attestent au minimum de bruits de couloir.

Un agent affirme que Mme X est à l'origine des rumeurs. Aucun d'eux n'évoque des menaces physiques comme le décrit Mme X dans sa lettre datée du 5 février 2019.

Par ailleurs, Mme X est dans l'impossibilité de nommer des agents qui la menaceraient.

La réalité de la menace décrite par Mme X n'est pas caractérisée.

Mme X affirme que son employeur a établi un rapport disciplinaire injustifié le 23 octobre 2017.

La Y conteste le côté disciplinaire du rapport. Il s'agit d'un rapport d'information pour rappeler les faits. C'est pourquoi, Mme X n'est pas assistée. Lors de cet entretien, elle « reconnaît avoir rapporté chez moi la clef ouverture saisie par oubli. Je m'en excuse ». La Y établit un rapport circonstancié et rappelle les procédures afin que cela ne se reproduise. Mme X signe le rapport, elle reconnaît l'oubli. La Y ne la sanctionne pas.

L'argument de harcèlement moral est inopérant.

A l'appui de sa demande, Mme X affirme avoir été intimidée par sa hiérarchie par rapport à ses arrêts maladie. Mme X estime que la Direction et la caisse de sécurité sociale aurait fait pression sur elle pour qu'elle reprenne plus rapidement le travail alors qu'elle était en arrêt de travail.

Mme X affirme que la Caisse de Coordination Assurances Sociales de la Y (CCAS) ne validerait pas intentionnellement ses prolongations d'arrêt de travail afin de la forcer à reprendre le travail, de contrôles médicaux fréquents, refus de la prise en compte d'un arrêt alors que l'enquête n'est pas terminée.

Il ressort des pièces versées aux débats que Mme X a été remplie de ses droits.

En défense, la Y reprend le courrier de la CCAS adresse à l'Association européenne contre les Violences Faites aux femmes au travail (ACVFT) le 6 février 2020 : « A la suite de vos interrogations, j'ai demandé à mes services la vérification de toutes les prestations servies à notre assurée Mme X. Il relève de cette analyse que ses nombreux arrêts de travail, relevant du risque maladie ou du risque accident du travail, ont tous été instruits conformément à la réglementation en vigueur. En ce qui concerne son arrêt de travail du 11 au 27 octobre 2019 que vous citez en particulier, je vous confirme que la CCAS ne l'a jamais reçu..... Mes services ont demandé à notre assurée de transmettre par mail ce document. De ce fait cet arrêt de travail a pu être pris en charge et a été régulièrement indemnisé... ».

L'argument de non-validation des arrêts de travail est inopérant.

Mme X a fait l'objet de deux contrôles, les 6 octobre 2020 et le 19 novembre 2020. Elle est prévenue par SMS : le 13 novembre 2020 pour la visite du 19 novembre 2020. Ce qui exclut une quelconque malveillance de l'employeur.

Une caisse de sécurité sociale a le droit de vérifier si les arrêts sont légitimes. Il s'agit d'une disposition d'ordre public. Au terme des articles L 315-2 et L 323-6 du code de la sécurité sociale, Mme X ne peut ni s'y soustraire ni s'en plaindre quel qu'en soit le nombre.

L'argument de « contrôles réguliers pour accélérer une reprise du travail » est inopérant.

Rappelons que Mme X ne conteste nullement les conclusions du Médecin du Travail comme le prévoit l'article 4624-7 du code du travail.

Les pièces versées aux débats tels que les ordonnances, les arrêts maladie prescrits par le Médecin traitant ne peuvent constituer une preuve de la dégradation de l'état de santé (suite à un harcèlement moral) conduisant à une inaptitude de Mme X. Seul le Médecin du Travail peut prononcer une inaptitude.

M. le Docteur L établit un certificat où il mentionne : « avoir vu en consultation une personne se déclarant se nommer X Qui m'a déclaré être victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail et présenter des symptômes de stress.»

Mme le Docteur O écrit : « Je vous sollicite pour Mme X pour changement de poste car me dit qu'elle subit des harcèlements psychologiques de la part des équipes.»

La CCAS est indépendante et n'est aucunement liée par une enquête diligentée par l'employeur.

Dans un mail adressé à M. N daté du 30 novembre 2020, Mme X affirme que le Comité d'Insertion, de Maintien dans l'Emploi et de soutien (CIMES) ne s'est pas réuni : « je me trouve donc dans l'obligation de reprendre mon emploi demain, sans que le CIMES ne se soit réuni avec la médecine du travail et sans qu'aucune modalité d'accueil n'ait été examiné ».

Ceci est inexact. En défense, la Y produit le compte rendu du CIMES tenu le 30 novembre 2020 à propos de Mme X. Le plan d'action est mentionné : « suite à une visite de pré-reprise et du mail adresse au RH concernant son incapacité temporaire de travail. Devra retourner voir son médecin traitant. En fonction de l'évolution de la situation médicale et des préconisations médico-professionnelles, un nouveau CIMES pourra être organisé ».

Mme X ne peut l'ignorer. Elle est destinataire d'un mail daté du 30 novembre 2020 l'en informant (mail de M. N).

L'argument de la non-tenu du CIMES est inopérant.

Mme X n'a pas eu à subir des faits d'intimidation.

Mme X n'a pas été victime de faits de harcèlement moral.

La demande est non fondée.

Sur la demande de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité :

Aux termes de l'article L4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Mme X affirme que son employeur aurait mis plus d'un an et demi pour déclencher une enquête, n'en aurait pas tiré les conséquences et n'aurait pas mis en place les conditions favorables à la reprise

Il ressort des pièces versées aux débats et des débats eux-mêmes que la Y n'a pas failli à ses obligations.

En 2017, Mme X exprime pour la première fois les faits d'harcèlement qu'elle subit de la part de M. B le 3 novembre 2017 (compte rendu de l'entretien de Mme F en date du 29 mars 2019). Mme F rapporte : Le 3 novembre 2017, Mme X a demandé à me parler, c'était un matin je demande à la voir immédiatement elle vient me voir l'après-midi à la fin de son service. Les propos de Mme X sont : « Quand je lui dis qu'il faut que je prenne sa déclaration, elle se ferme tout de suite et me dit « non, je ne veux pas témoigner par écrit, je ne veux pas que cela se sache.

Mme X se plaint le matin. Elle est reçue dès l'après-midi du même jour. Concomitamment, M. G, cadre du secteur, reçoit Mme X

Celle-ci lui confirme qu'elle ne veut pas réaliser de témoignage écrit et dit même qu'elle ne veut pas que cela se sache.

Mme X ne peut reprocher à son employeur d'agir puisqu'elle lui demande expressément.

En 2019, le 5 février, Mme X écrit en lettre RAR à la Présidence Directeur Générale de la Y pour dénoncer des faits de harcèlements. La lettre est reçue le 8 février 2019.

Dès le 14 février 2019, un courrier RAR est adressé à Mme X pour lui fixer un entretien le 6 mars 2019 : « Vous faites état dans votre correspondance de faits de harcèlements que vous subiriez. Compte tenu de la gravité des actes décrits, et ce de manière très circonstanciée, et eu égard à votre ressenti, la Direction de la SEM a pris la décision de diligenter une enquête»

Par courrier RAR en date du 6 décembre 2019, la Y convie Mme X à un entretien de restitution de l'enquête. Le délai écoulé permet la réalisation de 19 entretiens réalisés par les enquêteurs.

Il est donc erroné d'affirmer que la Y a tardé à réagir.

En 2017, elle réagit immédiatement et c'est Mme X qui refuse de dénoncer les faits par écrit. Sa demande est explicite.

En 2019, La Y réagit rapidement. Il s'écoule 6 jours (et non un an et demi comme le prétend Mme X) entre la réception du courrier et la réponse de la mise en œuvre d'une enquête.

Les enquêteurs déposent le rapport de clôture de l'enquête interne le 19 décembre 2019.

La conclusion du rapport de l'Inspection du travail daté du 8 mars 2021 précise : « Dès lors la Y aurait dû conclure, non seulement à une dégradations des conditions de travail mais également à l'existence d'un harcèlement sexuel commis à l'encontre de Mme X et prendre les mesures nécessaires pour le faire cesser ».

Le Conseil a condamné la Y à des dommages et intérêts pour harcèlement sexuel.

Néanmoins, il est erroné d'affirmer que la Y n'a rien fait pour faire cesser le harcèlement dès qu'elle en a eu officiellement connaissance.

La Y met en œuvre toutes les préconisations des enquêteurs :

- Enclenchement d'une procédure disciplinaire à l'égard de M. B pouvant aller jusqu'à la révocation.
- Rappel à Mme X de la possibilité de demander au médecin du travail une visite de pré-reprise, des coordonnées de l'IAPR et une information quant aux modalités de ré-accueil à sa reprise de travail
- Poursuite des actions de sensibilisation à la prévention des agissements sexistes et des violences sexuelles sur le collectif de la ligne A
- Programmation d'un CIMES afin de préparer la reprise de travail de Mme X

Ces préconisations ont été suivies d'effet : M. B a été sanctionné d'un mois de mise en disponibilité sans solde. Il n'exerce plus un poste managérial.

Le rappel et la programmation du CIMES ont été mise en œuvre.

Les actions de prévention se poursuivent.

LA **Y** a rempli un obligation de résultat de sécurité en mettant tout en œuvre afin que Mme **X** et M. **B** ne se rencontrent pas.

Le 13 mars 2019, Mme **X** est affectée au service courrier et logistique de la ligne **M** conformément aux préconisations du médecin du travail.

A compter du 13 juin 2019 jusqu'à ce jour, Mme **X** est en arrêt de travail.

Le 1er décembre 2020, elle saisit le Conseil pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat.

Elle ne peut reprocher à la **Y** de ne pas tout mettre en œuvre pour organiser son retour.

En conséquence, la **Y** a rempli ses obligations de sécurité envers Mme **X**

La demande est non fondée.

Sur la demande de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de prévention :

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

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° 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.

En l'espèce, Mme **X** soutient que la **Y** a manqué à son obligation de prévention.

Il ressort des pièces versées aux débats et des débats eux-mêmes que la **Y** a rempli ses obligations de prévention.

La **Y** vers aux débats :

- Une brochure intitulée : « les acteurs de la prévention des risques Psychosociaux et la demande d'attention » : un numéro vert est notamment mis en place 24h/24 et 7j/7 afin que tout salarié soit pris en charge par un psychologue s'il le souhaite
- En 2011, un accord « prévention des risques psychosociaux » est signé
- En mars 2012, une plateforme de conseil et d'appui est mise en œuvre
- En 2016, une formalisation d'une procédure en cas de suspicion de harcèlement
- 3 notes sur les acteurs de la prévention
- Un programme **Y** au Féminin

- Le code éthique de la Y
- Note générale en 2018, traitement du harcèlement sexuel
- En 2019, le guide d'utilisation du dispositif d'alerte, outils digitaux mis en place

Dans son rapport, l'Inspection du travail précise page 13 : « Il ressort donc de ses éléments que la Direction de la Y semble effectivement avoir une réflexion depuis une quinzaine d'années sur les sujets touchant au harcèlement sexuel..... Une réelle politique de formation des salariés chargés de mener les enquêtes en cas de procédure semble avoir été menée. De même une réelle politique de sensibilisation en direction des cadres et des maîtrises semble avoir été développée.

L'Inspection du Travail elle-même reconnaît l'existence des dispositifs mis en place par la Y. Elle ajoute qu'ils sont insuffisants et trop centrés sur l'encadrement.

Mais ils existent et peuvent évoluer, tout dispositif étant perfectible.

Le dernier alinéa de l'article L 4121-1 rappelle : « 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 Y a rempli de ses obligations de prévention.

La demande est non fondée.

Sur la demande de dommages et intérêts pour discrimination :

Aux termes de l'article L 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de 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 l'espèce, Mme X affirme que sa mutation après la révélation de faits de harcèlement sexuel et moral constitue une discrimination.

La Y a bien affecté Mme X à un autre poste, plus précisément au service courrier et logistique ligne M. En cela, la Y ne fait qu'exécuter les préconisations de la médecine du travail (celles des 11 et 18 mars 2019).

Rappelons :

Le 11 mars 2019, Mme X, bénéficie d'une visite médicale dans le cadre d'un début d'inaptitude provisoire. Un avis d'aptitude est émis avec les réserves : « pas de missions seule ou en équipe en station- pas d'ouverture de station- missions sur le pôle

K

Le 18 mars 2019, Mme X bénéficie d'une visite médicale dans le cadre d'une prolongation d'inaptitude provisoire. Un avis d'aptitude est émis avec les réserves : « activité de secrétariat et logistique sur la ligne M à privilégier- missions en station sur la ligne M possible avec les mesures suivantes : pas de contrôle et pas de mission seule (activité de relève possible) - service du matin autant que possible ».

Rappelons que Mme X ne conteste pas les avis émis par la Médecine du Travail devant la juridiction compétente.

A compter du 13 juin 2019, Mme X est en arrêt maladie.

En l'espèce, la mutation Mme X ne constitue pas un fait de discrimination.

La demande est non fondée.

Sur la demande de résiliation du contrat :

Aux termes de l'article 12217 du code civil, la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté, ou l'a été imparfaitement, peut provoquer la résolution du contrat et demander réparation des conséquences de l'inexécution.

Il ressort des décisions prises dans le présent jugement que la Y a rempli ses obligations contractuelles.

Il n'y a pas lieu de résilier le contrat de travail de Mme X. Les relations contractuelles doivent se poursuivre dans le respect des préconisations présentes et futures de la Médecine du travail.

La demande est non fondée.

Sur la demande de dommages et intérêts pour nullité du licenciement :

Aux termes des articles L1132-1 et suivants, 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 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 .

Mme X affirme que son état de santé s'est dégradé du fait du comportement fautif de la Y du fait de la violation par son employeur de l'obligation de sécurité.

Le présent jugement écarte la violation par la Y de son obligation de sécurité et l'existence de discrimination à l'encontre de Mme X.

La demande est non fondée.

Sur les demande d'indemnités de préavis et des congés payés afférents, et d'indemnité de licenciement

Le présent jugement maintient les relations contractuelles entre les parties.

Les demandes sont non fondées.

Sur les demandes du syndicat solidaire :

Le syndicat W est recevable en sa demande d'intervention volontaire au regard de l'article L 2132-3 du code du Travail.

Au regard des décisions prises dans ce jugement, Le Conseil déboute le syndicat de l'ensemble de ses demandes.

Sur les demandes de l'AVFT :

L'Association est une personne morale capable d'ester en justice (loi 1901 sur les associations, articles 2 et 8 des statuts).

Au regard des décisions prises dans ce jugement, Le Conseil déboute l'Association de l'ensemble de ses demandes.

Le Conseil condamne la ~~Y~~ à verser à Mme ~~X~~ la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le Conseil déboute Mme ~~X~~ du surplus de ses demandes et la ~~Y~~ de sa demande reconventionnelle.

Attendu qu'aucune des pièces de la procédure ne justifie que soit ordonnée l'exécution provisoire dans la présente procédure sur le fondement de l'article 515 du Code de Procédure Civile, sous la réserve de l'exécution provisoire de droit en application de l'article R 1454.28 du Code du Travail.

PAR CES MOTIFS

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

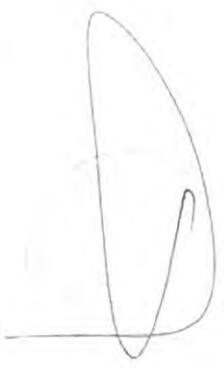
Condamne la ~~Société Y~~ à payer à Madame ~~X~~ les sommes suivantes :

- 15 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel
- 1500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Déboute Madame ~~X~~ du surplus de ses demandes

Déboute la ~~Y~~, le syndicat ~~W~~ et l'association EUROPEENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL de leurs demandes

LE GREFFIER,
Matthieu PRIETO



LA PRÉSIDENTE,
Geneviève ROY

