COUR D'APPEL DE VERSAILLES

Extrait des minutes de Greffe de la Cour d'appel de Versailles

Code nac : 80A

11e chambre

ARRET N° 52

CONTRADICTOIRE

DU 27 JANVIER 2022

N° RG 20/01577 - N° Portalis DBV3-V-B7E-T63Y

AFFAIRE :

X

C/

L'Association L

...

Décision déférée à la cour : Jugement rendu le 19 Juin 2020 par le Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de NANTERRE
N° Section : C
N° RG : F18/00266

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me D

Me K

Me J

DEFENSEUR DES DROITS

Expédition numérique délivrée à : PÔLE EMPLOI

le : 27 JAN. 2022

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT SEPT JANVIER DEUX MILLE VINGT DEUX,
La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame X

Représentant : Me D

APPELANTE

****

L'Association L

Représentant : Me K

G.I.E. Z

Représentant : Me J

INTIMEES

****

En présence de :

DEFENSEUR DES DROITS
3 place de Fontenoy
75007 PARIS CEDEX 07
représenté par Mme Clémentine GUISSET, juriste, munie d'un mandat de représentation

****

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue à l'audience publique du 06 Décembre 2021, Madame Bérangère MEURANT, conseiller, ayant été entendu en son rapport, devant la cour composée de :

Madame Hélène PRUDHOMME, Président,
Madame Bérangère MEURANT, Conseiller,
Madame Marie-Christine PLANTIN, Magistrat honoraire,

qui en ont délibéré,

Greffier lors des débats : Madame Sophie RIVIERE

Le 30 janvier 2017, Mme X était embauchée par le GIE Z en qualité de gestionnaire sinistres, par contrat à durée déterminée courant jusqu'au 31 octobre 2017 et renouvelé jusqu'au 28 février 2018.

Le contrat de travail était régi par la convention collective des sociétés d'assurance.

Le 20 décembre 2017, Mme X dénonçait auprès de son employeur les propos racistes dont elle avait fait l'objet de la part de Mme A, sa supérieure hiérarchique.

Mme X était arrêtée pour maladie du 21 décembre 2017 au 31 janvier 2018 puis jusqu'au 28 février 2018.

Le 12 février 2018, Mme X saisissait le conseil de prud'hommes de Nanterre aux fins de faire requalifier son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, de voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail et d'obtenir le paiement de diverses sommes.

Vu le jugement du 19 juin 2020 rendu en formation de départage par le conseil de prud'hommes de Nanterre qui a :

- requalifié le contrat de travail du 30 janvier 2017 en contrat à durée indéterminée,
- dit que la rupture du contrat de travail de Mme X le 28 février 2018 produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamné le GIE Z à verser à Mme X les sommes de :
  - 3 333 euros à titre d'indemnité de préavis,
  - 333 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis, ces sommes seront assorties des intérêts au taux légal à compter du 20 février 2018,
  - 3 500 euros à titre d'indemnité de requalification, ces sommes seront assorties des intérêts au taux légal à compter du présent jugement,
- débouté les parties du surplus de leurs demandes ou de tout autre demande plus ample ou contraire,
- ordonné l'exécution provisoire du présent jugement en application de l'article 515 du code de procédure civile,
- condamné le GIE Z à verser à Mme X la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné le GIE Z aux dépens de l'instance.

Vu l'appel interjeté par Mme X le 21 juillet 2020,

Vu les conclusions de l'appelante, Mme X notifiées le 17 avril 2021 et soutenues à l'audience par son avocat auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, et par lesquelles il est demandé à la cour d'appel de :

In limite litis

- constater que les demandes formulées par Mme X en cause d'appel tendent aux mêmes fins que celles présentées devant le premier juge et en sont le complément, l'accessoire ou la conséquence,
- dire et juger que Mme X : ne formule aucune demande nouvelle,
- débouter Z de sa demande d'irrecevabilité,
- confirmer le jugement rendu par le juge départiteur du conseil de prud'hommes de Nanterre du 19 juin 2020 en ce qu'il a dans ces termes :
  - requalifié le contrat de travail à durée déterminée du 30 janvier 2017 en contrat à durée indéterminée,
  - condamné le GIE Z : à lui verser les sommes suivantes :
  - 3 333 euros à titre d'indemnité de préavis,
  - 333 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis, ces sommes étant assorties des intérêts au taux légal à compter du 20 février 2018,
  - 3 500 euros à titre d'indemnité de requalification, cette somme étant assortie des intérêts au taux légal à compter du jugement du 19 juin 2020,
  - condamné le GIE Z à lui verser la somme de 1 200 euros et les dépens,
- infirmer partiellement le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Mme X de ses demandes dans les termes suivants :
  - déboute les parties du surplus de leurs demandes ou de toute autre demande plus ample ou contraire,

alors que les demandes de Madame X : sous le bénéfice de l'exécution provisoire étaient les suivantes :

- 40 000 euros à titre d'indemnité afférente à la résiliation judiciaire du contrat de travail avec effet d'un licenciement nul en raison d'actes de harcèlement moral et de discrimination raciale,
- 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité,
- 6 666 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 666 euros à titre de congés payés sur préavis,
- 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral discriminatoire,
- 20 000 euros à titre de dommage et intérêts pour discrimination raciale,
- 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- débouter la société Z de son appel incident et de l'ensemble de ses moyens, fins et prétentions,

Statuant à nouveau :

Il est demandé à la cour de céans de :

a/ Sur la requalification du CDD en CDI

- condamner Z à verser une indemnité afférente à la requalification du contrat en CDI : 15 000 euros,

b/ A titre principal sur la résiliation judiciaire du contrat de travail emportant les effets d'une nullité

- prononcer la résiliation judicaire du contrat de travail de Mme X du fait des graves manquements de la société Z

- dire et juger que cette résiliation judiciaire prendra les effets d'un licenciement nul en raison du contexte de harcèlement discriminatoire qui en est à l'origine,

- condamner la société Z à verser à Mme X les indemnités suivantes :

  - indemnités afférentes à la résiliation judiciaire, avec effet d'un licenciement nul : 80 000 euros,
  - indemnités afférentes au préavis : 6 666 euros,
  - indemnités de congés payés sur préavis : 666 euros,

c/ A titre subsidiaire

- prononcer la résiliation judicaire du contrat de travail de Mme X du fait des graves manquements de la société Z , en raison de l'absence de règlement des salaires, et de fourniture du travail à sa salariée,

- dire et juger que cette résiliation judiciaire prendra les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner la société Z à verser à Mme X des dommages et intérêts de 80 000 euros,

d/ A titre infiniment subsidiaire

- constater que la rupture du contrat de travail intervenue le 28 février 2018 a les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner la société Z à verser à Mme X des dommages et intérêts de 80 000 euros en raison du préjudice qui lui a été causé du fait de cette rupture

e/ En toutes hypothèses

- condamner la société Z à verser à Mme X les sommes suivantes :

  - dommages et intérêts pour harcèlement moral discriminatoire dans l'exécution du contrat de travail : 20 000 euros,
  - dommages et intérêts pour discrimination raciale dans l'évolution de carrière de Mme X : 20 000 euros,
  - dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité résultat : 20 000 euros,
  - dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement : 3 330 euros,

- condamner sous astreinte de 100 euros par jour de retard Z à remettre à Mme X une attestation Pôle emploi, un certificat de travail et des bulletins de paies modifiés,

- condamner Z à verser à Mme X la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu les écritures de l'intimée, la société Z , notifiées le 19 janvier 2021 et développées à l'audience par son avocat auxquelles il est aussi renvoyé pour plus ample exposé, et par lesquelles il est demandé à la cour d'appel de :

- juger irrecevables les demandes nouvelles de Mme X suivantes :
  - dommages et intérêts au titre de la résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison de l'absence de règlement des salaires et de fourniture de travail (80 000 euros),
  - dommages et intérêts au titre d'un prétendu non-respect de la procédure de licenciement (3 300 euros),
- infirmer le jugement rendu par la formation de départage du conseil de prud'hommes de Nanterre en date du 19 juin 2020 en ce qu'il a :
  - requalifié le contrat de travail du 30 janvier 2017 en contrat à durée indéterminée,
  - dit que la rupture du contrat de travail de Mme X le 28 février 2018 produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - condamné le GIE Z à verser à Mme X les sommes de :
  - 3 333 euros à titre d'indemnité de préavis,
  - 333 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
  - 3 500 euros à titre d'indemnité de requalification,
  - condamné le GIE Z à verser à Mme X la somme de 1 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- confirmer les autres dispositions du jugement rendu par la formation de départage du conseil de prud'hommes de Nanterre en date du 19 juin 2020, en ce qu'elle a débouté Mme X du surplus de ses demandes,

En conséquence, Z sollicite de la cour de :

- constater la régularité de la relation de travail en contrat de travail à durée déterminée,
- dire et juger qu'il n'y a pas lieu de prononcer la requalification du contrat de travail à durée déterminée de Mme X en contrat de travail à durée indéterminée,
- débouter Mme X de l'intégralité de ses demandes à ce titre,
- constater que la demande de résiliation judiciaire du contrat de Mme X est sans objet,

En tout état de cause,

- constater qu'aucune situation de harcèlement moral à caractère discriminatoire et qu'aucune situation de discrimination n'est caractérisée,

- constater l'absence de tout manquement imputable à Z et suffisamment grave pour justifier une résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme X
- constater que l'employeur de Mme X n'a pas manqué à son obligation de sécurité,

En conséquence,

- débouter Mme X de l'intégralité de ses demandes formulées dans le cadre de la présente instance,

En outre,

- constater l'absence d'intérêt à agir de L'association L

En conséquence,

- dire et juger l'action de la L irrecevable,
- débouter, en conséquence et en tout état de cause la L de l'intégralité de ses demandes,
- condamner Mme X et la L à verser, chacune, à Z la somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner les mêmes aux dépens.

Vu les écritures de l'intimée intervenant volontairement, la L , notifiées le 8 décembre 2020 et développées à l'audience par son avocat auxquelles il est aussi renvoyé pour plus ample exposé, et par lesquelles il est demandé à la cour d'appel de :

- confirmer le jugement rendu par le conseil des prud'hommes de Nanterre le 19 juin 2020, en ce qu'il a :
  - requalifié le contrat de travail du 30 janvier 2017 en contrat à durée indéterminée,
  - dit que la rupture du contrat de travail de Mme X le 28 février 2018 produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - déclaré recevable l'intervention de la L dans l'instance en cours,
  - condamné le GIE Z à verser à Mme X la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
  - condamné le GIE Z aux dépens de l'instance,
- infirmer le jugement rendu par le conseil des prud'hommes de Nanterre le 19 juin 2020, concernant les demandes de la L

Statuant à nouveau :

- déclarer recevable l'intervention de la L au cours de cette instance,

En conséquence :

- constater que Mme X a été victime d'une discrimination en raison de sa couleur de peau,
- condamner la SAS Z à verser à la L' la somme de 5 000 euros en réparation de son préjudice moral,

- condamner la société Z à payer à la L la somme de 2 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Vu les observations du Défenseur des droits.

Vu l'ordonnance de clôture du 8 novembre 2021,

SUR CE,

Sur l'irrecevabilité des demandes

La société Z soulève l'irrecevabilité des demandes suivantes :
- la demande de dommages et intérêts à hauteur de 80 000 euros au titre d'une résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- la demande de dommages et intérêts à hauteur de 3 300 euros pour non-respect de la procédure de licenciement.

Mme X répond que les demandes litigieuses tendent aux mêmes fins ou sont l'accessoire, la conséquence ou le complément de celles présentées devant le conseil de prud'hommes à savoir, réparer le harcèlement discriminatoire et les conséquences de la rupture de son contrat de travail, peu important le motif de cette rupture, licenciement ou résiliation judiciaire, avec effet d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse.

L'article 564 du code de procédure civile dispose que : « *A peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer la compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait* ».

Néanmoins, l'article 565 du même code précise que : « *Les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement juridique est différent* », *tandis que l'article 566 du code précité énonce que : « Les parties peuvent aussi expliciter les prétentions qui étaient virtuellement comprises dans les demandes et défenses soumises au premier juge et ajouter à celles-ci toutes les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément* ».

En l'espèce, il ressort des éléments de la procédure qu'en première instance, Mme X a entendu obtenir l'indemnisation du préjudice consécutif au harcèlement moral et à la discrimination qu'elle prétend avoir subis au cours de l'exécution de son contrat de travail et la réparation des conséquences de la rupture de son contrat de travail. La demande de

dommages et intérêts au titre de la résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement, non pas nul, mais sans cause réelle et sérieuse, tend donc à la même fin que celle présentée devant le conseil de prud'hommes.

En revanche, la demande relative à l'irrégularité procédurale n'apparaît pas être l'accessoire, la conséquence ou le complément des demandes initiales et ne tend pas à la même fin de sorte qu'elle doit être déclarée irrecevable.

Sur la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée

Mme X rappelle qu'en application de l'article L.1243-13 du code du travail, le contrat à durée déterminée doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant son embauche, alors qu'après avoir pris ses fonctions le 30 janvier 2017, elle n'a signé son contrat de travail que le 16 février 2017. Elle ajoute que le second contrat à durée déterminée du 6 septembre 2017 a été conclu en raison d'un surcroît d'activité alors qu'elle a occupé un poste correspondant à l'activité permanente de l'entreprise et sans respect du délai de carence prescrit par l'article L.1244-3-1 du code du travail. Elle réclame 15 000 euros de dommages et intérêts.

L'employeur répond qu'en application des dispositions de l'article L.1245-1 du code du travail, la méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de travail dans les 48 heures donne lieu à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire et non plus à la requalification en contrat à durée indéterminée. Il ajoute que le contrat de travail de la salariée a bien été signé le 30 janvier 2017 et que ce sont les livrets d'accueil qui lui ont été remis le 16 février 2017. Il indique que Mme X a remplacé une salariée en congé maternité dans le cadre du premier contrat à durée déterminée et qu'elle a contribué à une mission ponctuelle et urgente relative aux sinistres liés à l'amiante dans le cadre du second contrat à durée déterminée.

La cour rappelle qu'il résulte des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail que le contrat de travail à durée déterminée doit être conclu par écrit et remis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables après l'embauche.

Or, l'échange de courriels intervenu entre Mme X et Mme O responsable des ressources humaines, le 6 février 2017, ayant pour objet « *Signature CDD* », établit que le contrat de travail à durée déterminée du 30 janvier 2016 n'a pas été signé à cette date puisque Mme X a demandé à Mme O le 6 février 2017 : «*Je vous écris pour savoir [si] mon contrat de CDD était pour signature* », ce à quoi la responsable des ressources humaines a répondu «*Je m'en occupe cet après-midi et je reviens vers vous* ».

L'attestation de Mme O par laquelle elle affirme avoir remis à Mme X son contrat du 30 janvier 2017 « *dans les 48 heures* », n'est pas de nature à remettre en cause les termes extrêmement clairs et incontestables des courriels précités qui établissent que la signature et la remise du contrat n'ont pu intervenir avant le 6 février 2017.

Si l'article L.1245-1 du code du travail ne sanctionne plus la remise tardive du contrat à durée déterminée par la requalification, il doit être souligné que ces nouvelles dispositions, issues de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, ne sont pas applicables au présent litige.

C'est par des motifs pertinents que la cour adopte que les premiers juges ont fait droit à la demande de requalification du contrat à durée déterminée du 30 janvier 2017 en contrat à durée indéterminée. Il convient par conséquent de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a requalifié le contrat à durée déterminée du 30 janvier 2016 en contrat à durée indéterminée.

Aux termes de l'article L.1245-2 alinéa 2 du code du travail, si le juge fait droit à la demande du salarié tendant à la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il doit lui accorder une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

C'est par des motifs pertinents que la cour adopte que les premiers juges ont alloué à Mme X dont la rémunération mensuelle moyenne s'élevait à la somme de 3 333,33 euros, une indemnité de requalification d'un montant de 3 500 euros. Le jugement entrepris est également confirmé sur ce point.

Sur l'exécution du contrat de travail

Il résulte de l'article L. 1152-1 du code du travail que : «*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*».

Selon l'article L. 1152-2 du même code, «*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*».

En application des disposition des articles L.1152-1 et L.1154-1 du code précité, lorsque le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; dans l'affirmative, il appartient à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Par ailleurs, l'article L.1132-1 du code du travail dispose que : «*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 mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français*».

L'article L.1134-1 du même code précise qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Sur le «*harcèlement moral discriminatoire*»

Mme X soutient avoir été victime de «*harcèlement moral discriminatoire*» lié à ses origines. Elle explique avoir subi les quolibets racistes et les clichés de sa supérieure hiérarchique, Mme A , à son égard et vis-à-vis des noirs en général de manière récurrente, depuis son entrée en fonction et à l'occasion du repas de Noël du 5 décembre 2017, ce qui caractérise selon elle «*un harcèlement discriminatoire d'ambiance*».

Au soutien de ses dires, comme l'ont rappelé les premiers juges, Mme X communique :

- un courriel de C du 16 octobre 2017 par lequel elle écrit à la salariée : «*C'est très mal perçu les signalements au CHSCT ... fais gaffe*» ;

- un échange de mails intervenu entre elle et Mme C le 18 décembre 2017 au cours duquel la salariée confie «*Je sais pas comment j'ai fait pour garder mon calme avec certains "commentaires" de la part de " A " concernant les "noires et les africains en général" (notamment à la cantine)* », ce à quoi sa collègue lui répond «*Malheureusement tu auras toujours des personnes qui feront des remarques sur la religion, la couleur... Je crois qu'il faut vraiment se montrer au-dessus de tout ça, car c'est d'une grande bassesse... On a pas reçu la même éducation/ouverture d'esprit et c'est regrettable. Crois-moi, dans toutes les sociétés, il y a des soucis et on est plutôt bien loti ici. Pense à Barack O qui a éclaté tout le monde, non vraiment te laisse pas atteindre*» ;

- un courriel que Mme X a adressé le 7 décembre 2017 à Mme B , représentante du personnel, dans lequel elle indique : « *Tu sais pendant le repas de Noël : A ne s'est pas bien comportée avec moi(...) Alors que F et R étaient présents. C'était du style : « parce que tu es noire .... Bla bla bla ... ». Et c'est pas la première fois (...) Puis-je exiger un rappel à l'ordre, du service RH, par écrit que je pourrais signer ? Je te remercie pour ta discrétion*» ;

- une attestation de suivi individuel remis par le médecin du travail suite à une visite occasionnelle à la demande de la salariée le 8 décembre 2017 ;

- un courrier recommandé avec accusé de réception daté du 19 décembre 2017 dans lequel Mme X dénonce, par le biais de son conseil, son ostracisme et les propos racistes publics et répétés de la part de Mme A , sa supérieure hiérarchique ;

- un courrier du 20 décembre 2017 adressé à Mme E , directrice juridique, par lequel Mme X indique : "*mon état psychique et moral s'est dégradé ces dernier mois du fait des paroles et propos tenus à mon égard par Mme A (notamment le 5 décembre 2017, en présence de M. F)*» ;

- un récépissé de déclaration de main courante effectuée le 12 janvier 2018 aux termes de laquelle Mme X indique « *Depuis 1 an je travaille à la Z (...). Depuis ce jour ma responsable hiérarchique Mme A : fait beaucoup de références à ma couleur de peau, le fait que j'habite Neuilly sur Seine et que j'ai étudié aux Etats-Unis. Pour elle, mon profil ne correspond pas à mon parcours supposé ou présumé. Pendant le repas de Noël le 5 décembre 2017 dans un restaurant avec le DAF et le secrétaire général celle-ci a clairement dit que la discrimination envers les personnes de couleur était normale. Personne n'a réagi à ces propos. Je suis allée voir le représentant du personnel qui m'a dit qu'il ne pouvait rien faire. Devant mes collègues, elle a dit que le travail était mal fait de ma part, que je ne suis pas compétente, elle a dévoilé mon salaire et m'a dit que je n'aurais jamais de CDI* » ;

- un courriel du 8 janvier 2018 dans lequel elle détaille auprès de Mme O « *Le 22 décembre 2017, j'évoque l'incident du 5 décembre 2017 lors du déjeuner de Noël pendant lequel Mme A : a tenu des propos racistes en présence de deux personnes du*

comité de direction, M. F e et M. R . Le 6 décembre 2017, vers 9h, Mme A se présente mon bureau et me propose de m'offrir un café car elle dit "je n'ai pas été très sympa avec toi hier pendant le déjeuner de Noël". Je décline. Pendant cette "pause café", elle exprime son malaise devant M. N , Mme C et M. M et qualifie son comportement de "Bridget" et rajoute que son comportement sera sanctionné par la direction (...). Mon mal être au travail provient des attaques verbales répétées et racistes de Mme A qui n'a cessé d'évoquer depuis mon arrivée ma couleur de peau comme un atout pour réussir ou une tare qui justifierait selon elle les "discriminations économiques" des noirs. A cela se rajoute une attitude de dénigrement pendant mes absences, devant les collègues de travail (Mme C ., M. N Mme V) » ;

- le compte rendu d'enquête réalisée par le CHSCT à la demande de l'employeur du 10 au 12 janvier 2018.

Comme l'ont pertinemment retenu les premiers juges, il ne ressort pas des pièces produites d'élément de faits laissant supposer un harcèlement moral ou une discrimination au cours de la relation de travail en dehors du repas de Noël.

En effet, il apparaît que Mme X produit une unique pièce antérieure au repas de Noël du 5 décembre 2017, soit le courriel de Mme C du 16 octobre 2017. Or, ce mail n'est qu'une des réponse au message de Mme X qui n'est pas communiqué, de sorte qu'il n'est pas possible de déterminer le motif de la plainte supposée de la salariée, alors que dans le cadre de l'enquête du CHSCT relative aux faits dénoncés par la salariée, Mme C n'a évoqué aucun fait en dehors du repas de Noël.

Aucun des salariés entendus dans le cadre de l'enquête du CHSCT ne rapporte d'agissements critiquables, de propos racistes, de remarques humiliantes ou vexatoires de Mme A à l'égard de Mme X au cours de la relation de travail, en dehors du repas de Noël.

La cour souligne que la relation de travail a duré 13 mois, du 30 janvier 2016 au 28 février 2017 et que, du 20 décembre 2016 au 28 février 2017, Mme X a été absente pour cause de maladie. Or sur les 11 mois de présence au sein de l'entreprise, la salariée a partagé durant 8 mois le bureau de M. M qui a précisé au cours de l'enquête du CHSCT ne jamais avoir assisté à des propos ou comportement harcelants ou discriminatoires de la part de Mme A à l'égard de Mme X ; il n'évoque aucune situation de souffrance de sa collègue dont il dit : « *... Sa bonne humeur régulière et son sens de l'humour permettait de travailler dans une ambiance sereine et sympathique. Je ne l'ai jamais vue affectée par des propos qu'auraient pu tenir des collègue*».

Si Mme X a indiqué dans le courriel adressé à Mme O le 8 janvier 2018 que Mme A avait adopté une attitude de dénigrement pendant ses absences devant ses

collègues de travail en citant Mmes C et V et M. N , les comptes rendus de leur audition dans le cadre de l'enquête du CHSCT ne permettent pas de confirmer ces dires. Tout au plus, M. N évoque-t-il : « *Il a pu être fait allusion à sa couleur de peau* », indication particulièrement imprécise dont aucun élément probant ne peut être tiré.

Concernant le repas de Noël, la cour constate, comme le souligne l'employeur, que les faits se sont déroulés dans le cadre d'un événement festif organisé, non pas par l'employeur, mais par le comité d'entreprise, personne morale distincte, en dehors de l'entreprise et du temps de travail, et alors qu'il n'est pas démontré que les faits dénoncés, *se rapportant à des avantages indus que Mme X disait parvenir à obtenir de commerçants*, se rattachent à la vie professionnelle de la salarié et à celle de l'entreprise.

En tout état de cause, la cour retient que les pièces émanant de Mme X elle-même ou de son conseil (courriers, courriels, déclaration de main courante) ne revêtent aucun caractère probant dès lors que nul ne peut se constituer de preuve à lui-même, tandis que les pièces médicales produites confirment l'existence chez la salariée d'un état dépressif, sans toutefois démontrer l'existence d'un lien entre l'état de santé constaté et l'activité professionnelle de l'appelante.

Concernant les auditions et les conclusions de l'enquête du CHSCT, si la salariée soutient que l'enquête a été partiale et faussée par des promotions et augmentations dont ont bénéficié certains salariés, aucun élément probant ne permet de conforter ces dires, alors que Mme X a refusé d'y participer.

Alors que Mme A a fermement contesté tout propos discriminatoire, il convient de rappeler les questions qui ont été posées aux salariés ; après une question générale liée aux « *agissements critiquables de la part de Mme A à l'encontre de Mme X* », le CHSCT a interrogé les salariés plus spécifiquement à propos du repas de Noël : « *Lors de ce déjeuner avez-vous été témoin de propos à connotation raciste tenus par Mme A à l'encontre de Mme X et notamment consistant à insinuer que son emploi, ses diplômes et son logement lui avaient été donnés en raison de sa couleur de peau ?* »

Les réponses des salariés présents à la table de Mmes X et A au cours du repas de Noël sont les suivantes :

- Mme W indique qu'elle était assise à la droite de Mme A et qu'elle n'a pas entendu de propos à connotation raciste de sa part : « *Pas du tout entendu de tels propos. J'étais pourtant assise à la droite de A et je les aurai entendus. Par contre X a longuement parlé de ce qu'elle parvenait à obtenir, notamment des Miles Air France, en inventant des motifs d'insatisfaction* » ;

- Mme B , représentante du personnel, indique : « *Aucunement je n'ai été témoin de cela* » ;

- M. F explique : « *Je n'ai entendu aucun propos à connotation raciste et lié à l'emploi, ses diplômes et son logement. Mme X a expliqué que lors de ses voyages, elle cherchait à trouver la faute du transporteur pour obtenir des surclassements ou bénéficier de Miles Air France supplémentaires. Si j'avais entendu de tels propos, à la fois en tant qu'individu qu'en tant que DRH, je serais intervenu* » ;

- M. R indique : « *Je n'ai rien entendu de tel* » ;

- Mme V répond : « *Emploi, diplôme et logement, clairement non je n'ai rien entendu de tel* ».

- Mme C relate : « *J'ai été témoin de propos consistant à dire que certains avantages (surclassement etc) ont été obtenus du fait de sa couleur de peau. Concernant les références à l'emploi, diplôme, logement je ne pense pas les avoir entendus* » ;

- Mme T confirme qu'« *il y a eu un petit incident lors du déjeuner du Ce : il me semble que A ait tenu des propos sur les noirs* », mais en précisant qu'ils « *seraient éboueurs* », ce que ne rapportent pas les autres témoins. En outre, à la question n°7 relative spécifiquement aux propos racistes à l'égard de Mme X pendant le repas de Noël, elle répond : « *non aucune référence à l'emploi, diplôme et logement lors de ce repas* ».

- M. N indique : « *Les seules paroles critiquables sont celles citées durant le repas du CE : il a été fait référence à sa couleur de peau et il lui a été demandé si elle a subi des discriminations du fait de sa couleur de peau* » ; cependant, le seul fait d'évoquer la couleur de peau, et de questionner Mme X sur d'éventuelles discriminations subies de ce fait, ne caractérise pas des propos racistes. M. N ajoute « *Non je n'ai pas entendu ces propos mais Mme A a pu insinuer que du fait de sa couleur de peau elle a pu obtenir des avantages annexes (Air France en surclassement, remboursement de prestation ...) Il a été en revanche été clairement fait allusion à sa couleur de peau* ».

Il ressort de ces éléments que la référence à la couleur de peau de Mme X a été évoquée par Mme A dans le contexte très particulier d'un repas festif, indépendant de l'activité professionnelle et dans le cadre d'une discussion relative aux avantages que la salariée expliquait pouvoir obtenir dans le cadre de réclamations. Au surplus, il n'est pas démontré que de tels propos, à connotation raciste, ont été réitérés, alors que l'article L.1152-1 du code du travail, rappelé *supra*, définit le harcèlement moral comme des « *agissements répétés* » qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié. En conséquence, en l'état des explications et des pièces fournies, la matérialité d'éléments de fait précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral n'est pas démontrée.

Par ailleurs, les propos litigieux ne peuvent davantage caractériser des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte au sens de l'article

L.1132-1 précité qui vise le cas d'un salarié écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, sanctionné, licencié ou victime de mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

En conséquence, le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a débouté Mme X de sa demande au titre du « *harcèlement moral discriminatoire* ».

Sur la discrimination raciale dans l'évolution de carrière

Mme X invoque les faits suivants :

- Absence de double écran informatique, alors que tous les salariés en ont deux : il ressort des comptes rendus d'audition des collègues de Mme X dans le cadre de l'enquête du CHSCT que la salariée s'est plainte de ne disposer que d'un écran ; cependant, l'employeur produit l'attestation de M. N dont il ressort que, durant le congé maternité de Mme U que Mme X a remplacée, la salariée s'est installée à son poste de travail, dans le bureau partagé avec M. N qui explique que ce poste bénéficiait d'un « *ordinateur avec deux écrans et un téléphone* ». En revanche, il ressort des comptes rendus d'entretien de différents salariés dans la cadre de l'enquête diligentée par le CHSCT relative aux faits dénoncés par Mme X qu'au retour de Mme U , elle a été installée sur un poste de travail ne disposant manifestement pas de deux écrans, ce dont elle s'était plainte auprès de collègues. Cependant, lors de son audition, Mme C , collègue et confidente de Mme X , a indiqué : « *Elle s'est plainte de l'absence du double écran mais cet état de fait concernait d'autres collaborateurs notamment en contrat à durée déterminée, donc ce n'était pas à son encontre* ». Ce témoignage est conforté par l'attestation de Mme H embauchée en tant que responsable comptabilité inventaire rattaché au service comptable, qui indique « *... je n'ai bénéficié d'un double écran que depuis le déménagement des locaux à Paris en janvier 2019. Je n'étais pas la seule dans ce cas de figure* ». Ce fait n'est pas établi.

- Absence de ligne téléphonique dédiée, alors même que cette ligne est attribuée aux stagiaires et à tous les salariés de l'entreprise : cependant le témoignage précité de M. N établit que durant le remplacement de Mme U , soit durant environ dix mois, Mme X a bénéficié de la ligne téléphonique de sa collègue. Par ailleurs, l'employeur établit qu'au retour de Mme U , la salariée s'est vue attribuer une ligne téléphonique personnelle, dont elle a d'ailleurs communiqué le numéro à ses collègues, Mme C et M. N par mail du 17 octobre 2017 (pièce n°30 du dossier de l'employeur). Ce fait n'est pas établi.

- Test de maîtrise de l'anglais à l'embauche, alors que le stagiaire W n'a pas été testé sur son niveau de langue : cependant, la cour constate que Mme X procède par voie d'affirmation sans produire au soutien de ses dires le moindre élément probant permettant de démontrer qu'elle a effectivement été soumise à un test d'anglais ; il n'est pas davantage établi que M. W en a été dispensé, alors que ce dernier précise, aux termes d'une attestation produite par l'employeur, « *qu'une partie de l'entretien ayant débouché sur mon intégration dans l'entreprise au poste de stagiaire s'est déroulée en anglais* ». Ce fait n'est pas établi.

- Apparition du nom et des fonctions de Mme X au plus bas de l'organigramme des salariés et des fonctions dans l'entreprise dans la brochure interne RH de l'entreprise : il ressort de l'organigramme communiqué que la salariée figure en dernière position, non pas des salariés de l'entreprise, mais du service auquel elle était affectée ; cependant, il n'apparaît pas anormal qu'un salarié embauché dans le cadre d'un contrat temporaire apparaisse dans l'organigramme au-dessous des salariés engagés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ; au surplus, il ressort de l'organigramme communiqué en pièce n°27 par la salariée que M. W , en tant que stagiaire, et Mme P , en contrat d'apprentissage, figuraient également en dernière position du service dans lesquels ils étaient affectés. Ce fait n'est pas établi.

- Disparition de son statut de cadre sur ses bulletins de paie, avec apparition de la mention « *non cadre* » ou « *employé* » : cependant, l'examen des bulletins de paie produit permet de constater qu'il n'a jamais été précisé que Mme X bénéficiait du statut de cadre. Les fiches de salaire mentionnent soit le statut d'« *employé* », soit « *non cadre* », étant précisé que le contrat à durée déterminée du 30 janvier 2016, prolongé le 6 septembre 2017 ne stipule pas que la salariée est embauchée au statut de cadre, mais la « *classe 4* » qui correspond à la catégorie des employés aux termes de la convention collective applicable. En outre, comme l'ont pertinemment relevé les premiers juges, il n'est pas démontré que la salariée remplacée par Mme X bénéficiait du statut de cadre. Ce fait n'est pas établi.

- les critiques permanentes de Mme A à l'égard du travail de Mme X , la divulgation publique par Mme A du montant de son salaire et les propos de cette dernière selon lesquels elle n'obtiendrait jamais de contrat à durée indéterminée : la cour constate que la salariée ne produit aucun élément probant permettant de corroborer ses dires, qui ne sont pas confirmés par les collègues auditionnés dans le cadre de l'enquête diligentée par le CHSCT relative aux faits dénoncés par Mme X . Ce fait n'est pas établi.

- l'attribution d'un contrat à durée indéterminée à un jeune stagiaire concernant un poste équivalent au sien, alors qu'elle avait exprimé le souhait de bénéficier d'un tel contrat : cependant, il doit être souligné que M. W est titulaire d'un Master 2 en droit des affaires

et qu'il justifiait, lors de l'embauche, d'une expérience en tant que stagiaire dans un cabinet d'avocats et en tant que clerc stagiaire ; en outre, il ressort du témoignage très circonstancié de Mme E que ce dernier avait fait preuve au cours de son stage au sein du GIE Z d'une grande motivation et que son travail avait été jugé de grande qualité. Mme E souligne que la détention par M. W du brevet de pilote a été un atout majeur dans le cadre de son recrutement, dès lors qu'il disposait d'une bonne connaissance technique de l'aviation. En revanche, il résulte des attestations de Mme E et MM. Π et F, directeur des ressources humaines, que Mme X a manqué d'implication et que son travail, peu rigoureux et était affecté d'erreurs. M. F explique ainsi que « … *A plusieurs reprises j'ai refusé de signer des lettres de virement établies par Mme X aux motifs que : la somme en chiffre n'était pas la même que la somme en lettres, la devise de paiement était erronée, le papier à en-tête n'était pas le bon.* ». Enfin, la cour constate que Mme X ne justifie pas l'affirmation suivant laquelle elle avait exprimé le souhait de pouvoir bénéficier d'un contrat à durée indéterminée. Ce fait n'est pas établi.

En conséquence, Mme X échoue à présenter des éléments de fait qui, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande relative à la discrimination.

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

Mme X expose que l'employeur a mené une enquête partiale et n'a pris aucune mesure pour préserver sa santé, ni pour sanctionner Mme A, alors qu'elle a subi, du fait du harcèlement discriminatoire, une dépression sévère.

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 :*
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 ».

Par ailleurs, l'article L.4121-2 du même code prévoit 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 ;
19
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 et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
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 ».

Pour les motifs précités, la partialité de l'enquête diligentée par le CHSCT n'est pas démontrée. Il ne peut être soutenu que l'employeur est resté inactif puisqu'il n'a été alerté des faits dénoncés qu'à compter du 20 décembre 2017 et qu'il a organisé dès le début du mois de janvier 2018, une enquête contradictoire sous l'égide du CHSCT à laquelle Mme X a refusé de participer et qui n'a pas permis de confirmer les dénonciations de la salariée.

Comme l'ont relevé les premiers juges, au regard des conclusions de l'enquête du CHSCT, du contexte très particulier, rappelé *supra*, dans lequel les propos à connotation racistes ont été tenus et de leur caractère unique, la médiation proposée par l'employeur entre Mme X et Mme A apparaît adaptée, car proportionnée aux faits établis. Enfin, si les pièces médicales produites confirment l'existence chez la salariée d'un état dépressif, elles ne sont pas de nature à démontrer l'existence d'un lien entre l'état de santé constaté et l'activité professionnelle de l'appelante.

En conséquence, le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a débouté Mme X de sa demande au titre du manquement à l'obligation de sécurité.

Sur la rupture du contrat de travail

Mme X demande à la cour de prononcer la résiliation de son contrat de travail et de faire produire à la rupture les effets d'un licenciement nul. A titre subsidiaire, et compte tenu de

la requalification, elle demande à la cour de faire produire à la rupture de la relation de travail les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur répond que la demande de résiliation judiciaire est sans objet dès lors que le second contrat à durée déterminée a pris fin le 28 février 2018. Dans la mesure où Mme X ne s'est plus tenue à la disposition de l'employeur à compter du 28 février 2018, la demande de résiliation judiciaire est effectivement sans objet.

Cependant, il doit être souligné qu'à la date à laquelle Mme X a saisi le conseil des prud'hommes de Nanterre de sa demande de résiliation judiciaire, soit au 12 février 2018, le contrat à durée déterminée était en cours puisque son terme était fixé au 28 février 2018.

La résiliation judiciaire peut être prononcée pour des faits constituant un manquement grave de l'employeur.

Sur le fondement des articles 1217 et 1224 du code civil, il relève du pouvoir souverain des juges du fond d'apprécier si l'inexécution de certaines des dispositions résultant d'un contrat synallagmatique présente une gravité suffisante pour en justifier la résiliation.

En l'espèce, pour les motifs précités, les manquements invoqués au titre du harcèlement moral, de la discrimination et du manquement à l'obligation de sécurité ne sont pas caractérisés, de sorte que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme X ne peut prospérer.

En revanche, il apparaît que l'employeur a cessé de fournir du travail et de verser un salaire à Mme X à l'expiration du contrat à durée déterminée qui a été requalifié. Il a ainsi mis fin à la relation de travail au seul motif de l'arrivée du terme d'un contrat improprement qualifié par lui de contrat de travail à durée déterminée.

Cette rupture est donc à son initiative et s'analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ouvre droit au profit de l'appelante au paiement des indemnités de rupture et de dommages-intérêts.

Compte tenu de la rémunération mensuelle de Mme X , de son ancienneté dans l'entreprise et des dispositions de l'article 46 de la convention collective applicable fixant à 2 mois le préavis des salariés en classe 4, le GIE Z sera condamné au paiement d'une somme de 6 666 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents soit 666 euros.

Par ailleurs, lors de la rupture de la relation de travail, le GIE Z employait de manière habituelle au moins 11 salariés. Le salaire mensuel moyen de Mme X

s'élevait à la somme de 3 333,33 euros. Elle était âgée de 34 ans et bénéficiait d'une ancienneté de 13 mois au sein de l'entreprise. Elle ne fournit aucune information concernant sa situation personnelle et professionnelle à compter du 28 février 2018. En conséquence, il lui sera alloué une somme de 3 500 euros de dommages et intérêts au titre de l'article L.1235-3 du code du travail.

Il est rappelé que la demande formulée par la salariée au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement est irrecevable ; elle n'aurait en tout état de cause pas pu aboutir, dès lors que l'indemnité prévue à l'article L.1235-2 du code du travail ne se cumule pas avec celle accordée au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande de dommages et intérêts de la Licra

La L sollicite une somme de 5 000 euros de dommages et intérêts du fait du « *harcèlement discriminatoire* » subi par Mme X . Cependant, dès lors que le harcèlement moral et la discrimination allégués par la salariée ne sont pas démontrés, la demande indemnitaire de la L , bien que recevable, ne peut aboutir en l'absence de preuve de l'existence d'un préjudice. Le jugement déféré est confirmé sur ce point.

Sur le remboursement par l'employeur à l'organisme des indemnités de chômage

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner d'office le remboursement par l'employeur à l'organisme concerné, du montant des indemnités de chômage éventuellement servies au salarié du jour de son licenciement au jour du prononcé de l'arrêt dans la limite d'un mois d'indemnités.

Sur les documents sociaux

Mme X sollicite la remise d'une attestation Pôle emploi, d'un certificat de travail et de bulletins de paie rectifiés. Cependant, dès lors qu'elle n'explique pas en quoi ces documents qu'elle ne conteste pas avoir reçus, doivent être modifiés, sa demande ne peut aboutir.

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

Compte tenu de la solution du litige, la décision entreprise sera confirmée de ces deux chefs et par application de l'article 696 du code de procédure civile, les dépens d'appel seront mis à la charge du GIE Z .

La demande formée par Mme X au titre des frais irrépétibles en cause d'appel sera accueillie, à hauteur de 1 500 euros.

En revanche, La L qui a été déboutée de sa demande indemnitaire, conservera la charge de ses frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

statuant publiquement et contradictoirement

Rejette le moyen d'irrecevabilité de la demande de dommages et intérêts de Mme X : au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Déclare irrecevable la demande indemnitaire de Mme X au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement ;

Confirme le jugement entrepris, sauf en celles de ses dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de préavis et aux dommages et intérêts au titre de l'article L.1235-3 du code du travail ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés,

Condamne le GIE Z à payer à Mme X : les sommes suivantes :

- 6 666 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 666 au titre des congés payés afférents,
- 3 500 euros de dommages et intérêts au titre de l'article L.1235-3 du code du travail ;

Ordonne le remboursement par le GIE Z , aux organismes concernés, des indemnités de chômage éventuellement versées à Mme X dans la limite d'un mois d'indemnités en application des dispositions de l'article L.1235-4 du code du travail ;

Condamne le GIE Z aux dépens d'appel ;

Condamne le GIE Z à payer à Mme X la somme de 1 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute La L de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

Signé par Mme Hélène PRUDHOMME, président, et Mme Carine DJELLAL, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER

Le PRÉSIDENT

