

JUGEMENT

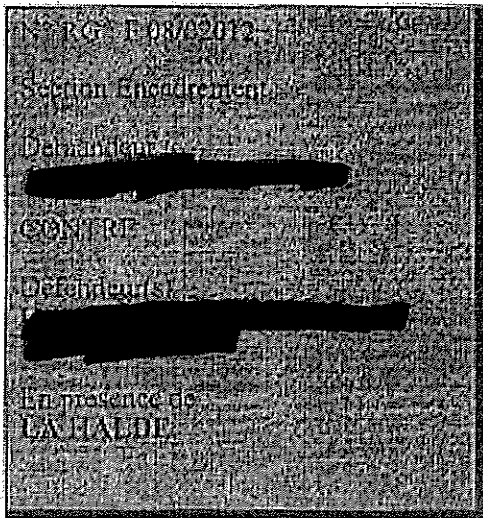
**MINUTE**

Audience Publique du 18 NOVEMBRE 2010

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT :

Madame GORGI, Président Conseiller (S)  
Monsieur GUITTON, Assesseur Conseiller (S)  
Madame JUBIN, Assesseur Conseiller (E)  
Madame LE MOAL, Assesseur Conseiller (E)

assistés lors des débats et du prononcé de Mademoiselle  
DONIS, Greffier, signataire du présent jugement qui a été  
mis à disposition au greffe de la juridiction



Entre

Madame [REDACTED]

Comparante en personne assistée de Me [REDACTED]

DEMANDEUR

**EXPÉDITION COMPORTANT LA  
FORMULE EXÉCUTOIRE**

**JUGEMENT**

Qualification : Contradictoire  
en premier ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec  
demande d'accusé de réception le : 01/12/10

Copie certifiée conforme comportant la  
formule exécutoire délivrée  
le 01/12/10  
à [REDACTED]

Et

Représenté par Me [REDACTED]

DEFENDEUR

En présence de

**LA HALDE**  
11 rue Saint Georges  
75009 PARIS  
Représentée par Me [REDACTED]

DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES  
BOULOGNE-BILLANCOURT

06 DEC, 2010

## PROCÉDURE

- Vu la date de saisine du conseil : **27 novembre 2008** ;
- Vu la convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée avec accusé de réception, à l'audience du Bureau de conciliation du **29 janvier 2009**, reportée au **26 mars 2009**, date à laquelle le conseil a constaté l'absence de conciliation des parties ;
- Attendu que la cause a été renvoyée à l'audience du Bureau de jugement du **18 février 2010** puis du **14 juin 2010** ;
- Attendu que les débats ont eu lieu à l'audience publique du **14 juin 2010**, date à laquelle les parties ont comparu comme indiqué en première page ;
- Attendu que le délibéré de l'affaire a été fixé au : **30 septembre 2010** ;
- Attendu que la date du délibéré a été prorogée jusqu'au **18 novembre 2010** ;



## 1. LES FAITS :

Madame [REDACTED] est entrée le 22 mai 2005 en contrat à durée indéterminée au service de [REDACTED] en tant que chef de Projet Développement Clinique.

L'entreprise compte plus de 10 salariés et ses relations de travail sont régies par la Convention Collective de l'Industrie pharmaceutique.

Madame [REDACTED] bénéficiait du statut Cadre 8A, et d'un salaire de base moyen de [REDACTED] Bruts par mois sur les trois derniers mois.

La rupture de son contrat de travail pour comportement non adéquat avec le poste lui a été notifiée par lettre recommandée du 18 novembre 2008 qui a été son dernier jour travaillé.

Madame [REDACTED] a été dispensé de préavis lequel lui a été payé.

Contestant le motif de son licenciement, Madame [REDACTED] demande au Conseil de constater sa nullité et en conséquence,

De condamner [REDACTED] au paiement:

- 150 000 € au titre de dommages-intérêts pour nullité de licenciement
- De 3 000€ au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Le tout avec capitalisation des intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la société [REDACTED] de la convocation devant le Bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes de céans

D'ordonner l'exécution provisoire de la décision

De condamner [REDACTED] aux entiers dépens.

A titre reconventionnel, [REDACTED] demande 3 000€ au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

## 2. MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

Pour les arguments de Madame [REDACTED] en application de l'article 455 du CPC, il conviendra de se reporter aux conclusions déposées et visées à l'audience du bureau de jugement et dont les termes ont été repris à la barre, lors des débats.

Pour les arguments de [REDACTED] en application de l'article 455 du CPC, il conviendra de se reporter aux conclusions déposées et visées à l'audience du bureau de jugement et dont les termes ont été repris à la barre, lors des débats.

Au soutien de sa délibération, la HALDE a déposé des observations écrites visées à l'audience, dont les termes ont été repris à la barre, lors des débats.

### A TITRE LIMINAIRE :

Madame [REDACTED] annonce les témoins qui interviendront à l'audience et [REDACTED] soulève l'irrecevabilité des observations de la HALDE

### Sur l'intervention de témoins à l'audience

Madame [REDACTED] annonce l'intervention comme témoins de :

- Monsieur [REDACTED], son ancien responsable hiérarchique toujours en poste au sein de l'entreprise;
- Monsieur [REDACTED] membre du CHSCT à l'époque des faits
- Madame [REDACTED] assistante de direction à l'époque des faits

[REDACTED] soulève la question de l'équilibre des formes pour justifier sa demande d'une audience spécifique à l'audition des témoins à laquelle elle affirme n'avoir aucune objection par ailleurs.

L'entreprise met en avant des attestations contradictoires sur les faits rapportés et dit avoir appris tardivement l'appel à témoins en audience.

Elle suggère en conséquence une audience spécifique pour entendre les témoins, précisant qu'elle ne s'y oppose pas.

Les témoins sont isolés pendant les débats.



## Sur l'irrecevabilité des observations de la HALDE soulevée par [REDACTED]

[REDACTED] soulevé l'irrecevabilité disant que l'affaire porte sur deux problèmes :

- le licenciement pour Inadéquation du comportement au poste, qui relève du conseil de céans
- les propos à connotation raciste qui relèvent de la HALDE laquelle a prononcé une délibération défavorable à l'entreprise le 1<sup>er</sup> mars 2010 et a demandé à intervenir dans la présente Instance.

Il dit que la délibération de la HALDE qui repose sur l'attestation de Monsieur [REDACTED] encore en poste précise-t-il, a été communiquée le 31 mars 2010 à l'entreprise, ce qui pose la question du respect du contradictoire par la HALDE dans le cadre de sa délibération conformément à l'article 6 §1 du CEDH et aux articles 14 et 15 du Code de Procédure civile.

La société [REDACTED] dit avoir été entendue avant la délibération sur la base des pièces communiquées mais pas sur la base de l'attestation de Monsieur [REDACTED] qui n'avait pas été communiquée, la privant de la possibilité de s'expliquer sur les pièces versées le 31 mars 2010.

Par ailleurs, elle souligne que la procédure devant le Conseil est orale, les pièces étant donc présumées communiquées et débattues contradictoirement comme le confirme la cour de cassation dans son arrêt du 02 juin 2010.

Après avoir affirmé n'avoir exercé aucun recours contre la délibération de la HALDE, [REDACTED] demande au conseil de statuer sur l'irrégularité de la procédure de la HALDE dans le cadre de sa délibération et d'écarter cette dernière des débats.

### La HALDE :

La HALDE rappelle le pouvoir d'enquête qui lui est conféré, son droit d'interroger les personnes mises en cause par le plaignant et son droit de délibérer, soulignant qu'elle le fait en toute indépendance.

Elle fait observer que ses délibérations constituent de simples avis et ne peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Elle rappelle également son droit d'intervenir et de s'exprimer à l'audience.

La HALDE intervient pour dire qu'en tant que Haute Autorité Administrative Indépendante, elle n'est pas soumise aux textes du Code de procédure civile comme avancé par la partie défenderesse.

Elle dit le Conseil des Prud'hommes incompétent pour juger la procédure administrative et la régularité de la procédure de la HALDE, faisant observer que le respect du contradictoire dans le cadre de l'instance de céans n'est pas contesté, l'entreprise confirmant que les pièces ont été communiquées fin mai dans le cadre du débat l'opposant à la HALDE.

Elle relève que l'entreprise excipe du témoignage de Monsieur [REDACTED] pour exclure la HALDE tout en disant, dans ses conclusions, ce témoignage négligeable.

L'incident a été joint au fond.

### LES DIRES DU DEMANDEUR

#### Sur la nullité du licenciement

Médecin spécialisée en recherche technique, Madame [REDACTED] fait état de ses entretiens d'évaluation de 2007 à 2008 pour dire qu'elle donnait entière satisfaction et dépassait même ses objectifs.

Elle fait part cependant des problèmes rencontrés dès son entrée en fonction avec une collègue de même niveau hiérarchique, Madame [REDACTED], laquelle appréciait peu sa réussite et l'a manifesté par des comportements et des propos racistes tels que « encore un esclave maghrébin ».

Madame [REDACTED] dit que ce comportement est à mettre en résonance de ce qui va être plaidé par son employeur.

Elle explique avoir cherché à traiter le problème par elle-même jusqu'à un certain



moment, attirant l'attention de son supérieur hiérarchique, Monsieur ██████ - venu témoigner à l'audience -, lequel est intervenu immédiatement.

Elle expose que lors de son entretien annuel du 14 février 2008 avec Monsieur ██████, elle apprend que d'autres salariés ont eu le même problème en 2007 et comprend que ce n'est pas un problème pour Monsieur ██████, ces agissements semblant banalisés par l'entreprise.

Madame ██████ signale notamment la lettre du 05 juillet 2007 de Monsieur ██████ dénonçant des faits de harcèlement moral à son encontre et qui a fait l'objet de déni malgré l'intervention de Monsieur ██████ également son supérieur hiérarchique, qui en était destinataire. Elle affirme que la lettre qu'elle produit n'est pas signée mais qu'elle a été confirmée par un courriel qu'elle verse aux débats.

A ce titre, elle s'étonne que Monsieur ██████ produise un témoignage en faveur de l'entreprise pour dire le contraire.

Le même mois de février 2008, le Directeur du Service, Monsieur ██████, lui confie un projet vital et majeur dit « Projet ██████ », mais en coresponsabilité avec Madame ██████. Elle affirme avoir soulevé immédiatement le problème que pose cette codirection de projet.

En juin 2008, Madame ██████ dit avoir eu un entretien avec Monsieur ██████ qui lui a déconseillé d'en reparler et l'a mise en garde contre les « risques » si elle venait à ré-évoquer le problème, ce qui n'a jamais été contesté par l'employeur.

Le 23 septembre 2008 a eu lieu une réunion où il est acté de la qualité de son travail tout en refusant qu'elle aille à la rencontre des partenaires. Monsieur ██████ annonce la mise en place d'un coordinateur travaillant déjà en étroite collaboration avec Madame ██████, ce qu'elle refuse comme étant une ingérence dans l'exercice de sa mission et une remise en cause de ses compétences qu'elle ne peut accepter, sans compter l'emprise donnée à Madame ██████ sur le projet qu'elle avait commencé à traiter seule dans un premier temps et qui ne fait qu'aggraver la situation délétère déjà dénoncée.

Compte tenu de la situation, Monsieur ██████, membre du CHSCT également venu témoigner à l'audience, lui conseille de consulter la médecine du travail qui la met en arrêt maladie pendant trois semaines.

A son retour d'arrêt maladie le 16 octobre 2008, Madame ██████ dit avoir eu un entretien avec Monsieur ██████ pour clarifier la situation mais celui-ci a banalisé la question lui disant juste qu'il va en parler à Madame ██████ en présence de Monsieur ██████, Représentant du personnel.

Le 21 octobre 2008, elle adresse un courriel faisant état officiellement du problème et rappelant qu'elle avait déjà signalé les faits en juin 2008.

En guise de réponse, Madame ██████ se voit convoquée dès le lendemain à un entretien préalable à son licenciement fixé au 13 novembre 2008, soit quinze jours après son courriel.

Elle répond à cette convocation en disant voir le lien avec son courriel et prévient qu'elle entend alerter la HALDE sans que l'entreprise ne réponde.

Le 18 novembre 2008, Madame ██████ se voit notifier son licenciement avec dispense de préavis dont elle a contesté intégralement les motifs et alerté l'inspection du travail qui interviendra pour demander l'annulation de la procédure mise en place à son encontre.

Madame ██████ souligne que le compte rendu de l'entretien préalable à son licenciement fait clairement état de son courriel du 21 octobre 2008 et du déni des faits qui y sont dénoncés.

Elle met en avant le fait que, face à la situation qu'elle et son supérieur hiérarchique ont dénoncée à plusieurs reprises, aucune mesure n'a été prise par son employeur pour assurer sa sécurité.

Madame ██████ explique qu'après avoir banalisé la situation, son employeur l'accuse d'avoir tout inventé (voir notes d'audience) après la réunion du 23 septembre 2008 précédemment évoquée dont elle ne s'est pas remise, produisant l'attestation de sa propre assistante pour appuyer ses dires.

Sur les griefs invoqués dans la lettre de licenciement, Madame ██████ explique que le 22 septembre 2008, soit la veille de la réunion sur laquelle son employeur fonde ses griefs, Madame ██████ l'a rencontrée et lui a dit « si tu n'es pas contente, rentre dans ton pays ». Elle dit avoir alors « craqué » et s'est trouvée en arrêt maladie, ce que lui reproche son employeur comme étant « un comportement inadapté » auquel il fait mention dans sa lettre de licenciement.

Elle ajoute que ces griefs invoqués dans la lettre de licenciement pour objectiver la sanction sont en contradiction avec les excellentes évaluations annuelles pendant trois ans et avec les témoignages qu'elle produit de la part de salariés toujours en poste pour plusieurs, parmi lesquels un représentant du personnel présent lors de l'entretien où ses compétences ont été reconnues et n'ont pas été remises en cause, un salarié



sous sa responsabilité hiérarchique et ses collaborateurs qu'elle évalue.

Sur « la démobilisation des collaborateurs » invoquée comme deuxième grief dans la lettre de licenciement, Madame [REDACTED] fait observer que son employeur s'appuie sur l'attestation d'un collaborateur sur trois, qui n'a travaillé que huit jours dans l'entreprise, mais qui ne dit rien d'autre en tout état de cause que l'existence de problèmes entre les deux chefs de projet coresponsables, Madame [REDACTED] et elle-même.

Madame [REDACTED] affirme que son licenciement trouve son origine dans la dénonciation qu'elle a faite de la discrimination raciale dont elle a été l'objet et que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement ont été artificiellement constitués.

Elle appuie ses dires sur :

- les observations de la HALDE laquelle a été sollicitée dans le cadre de la discrimination qu'elle dénonce et qui a mené toutes les diligences relatives au traitement du dossier.
- les interventions qu'elle verse au dossier de l'inspection du travail laquelle a demandé l'annulation de la procédure de licenciement mise en place à son encontre,
- les témoignages faits en audience par des salariés en poste pour plusieurs, parmi lesquels celui de son supérieur hiérarchique direct toujours en poste au sein de [REDACTED]
- six attestations versées aux débats.

Madame [REDACTED] affirme que l'attestation de Monsieur [REDACTED] prétendant qu'il n'a jamais été au courant des agissements reprochés est mensongère, Monsieur [REDACTED] l'ayant alerté à plusieurs reprises et notamment en juin 2007, Monsieur [REDACTED] ayant écrit en juillet 2007 pour dénoncer les mêmes agissements et elle-même l'ayant directement alerté à partir de février 2008 face à la mise en place du projet qu'elle devait co-diriger avec Madame [REDACTED].

Elle rappelle, appuyée par la HALDE, qu'on ne peut être licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral ou de discrimination et qu'en cas de licenciement causé par une mésentente entre deux personnes, c'est la personne à qui est imputable ladite mésentente qui doit être licenciée, en l'espèce Madame [REDACTED].

Elle dit que le licenciement constitue une sanction qui ne peut être prononcée en l'espèce, le lien de causalité avec la dénonciation des faits de harcèlement dont elle est l'objet étant établi.

Elle demande en conséquence au Conseil de constater la nullité de son licenciement notifié en sanction pour avoir dénoncé le harcèlement moral et le comportement discriminatoire dont elle a été l'objet.

## OBSERVATIONS DE LA HALDE

La HALDE, saisie de ce dossier le 16 janvier 2009, explique qu'elle a choisi d'intervenir dans le cadre de cette affaire qui met en cause une entreprise emblématique en espérant que cela aura des vertus pédagogiques. Cela, alors que trois quarts des plaintes ne font pas l'objet de suites, souligne-t-elle.

Elle expose le déroulement de la procédure devant la HALDE qui analyse en premier lieu tous les fondements de sa saisine, ce qui passe par la citation de témoins directs dont le supérieur hiérarchique de Madame [REDACTED] et l'interrogation de l'entreprise pour qu'elle puisse s'expliquer.

Elle signale que les faits ont déjà fait l'objet en 2007 d'une plainte restée sans suites.

La HALDE affirme que l'entreprise, interrogée, s'est contentée de nier l'existence de la situation sur la foi du courrier de Madame [REDACTED] niant les faits, sans saisir le CHSCT.

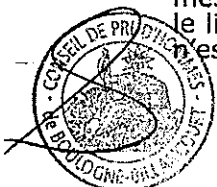
Or les faits, affirme la HALDE, sont établis. Comme est établi le fait qu'aucune mesure n'a été prise pour y mettre fin, y compris l'enquête qui n'a pas été menée alors même qu'il s'agit d'une obligation légale qui s'impose suite à dénonciation.

De même est établie la connaissance de la situation par l'employeur dès 2007 et au plus tard en février 2008 dans le cadre de la mise en place du projet dit [REDACTED] où malgré tout, l'employeur décide de faire travailler ensemble Madame [REDACTED] et Madame [REDACTED].

La HALDE dit que son enquête prouve les propos tenus, leur répétition, leur connaissance par l'employeur et l'absence de réaction de sa part.

Elle souligne la concomitance entre le courriel de Madame [REDACTED] du 21 octobre 2008 et celui adressé à la direction le 22 octobre 2008 par un membre de l'équipe.

Mais elle fait observer que ce dernier courriel du 22 octobre ne fait que prouver la mésentente entre les deux personnes et rappelle que quand une mésentente entraîne le licenciement, c'est la personne à qui elle est imputable qui doit être licenciée, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, Madame [REDACTED] étant « éliminée ».



La HALDE conclut que l'ensemble des éléments ainsi développés est à l'origine de sa délibération laquelle dénonce le harcèlement moral dont Madame [REDACTED] a été victime ainsi que le licenciement, qui s'interprète en l'espèce en une sanction illicite, soulignant l'absence d'avertissement relatifs aux griefs invoqués dans la lettre de licenciement et les excellents entretiens d'évaluation annuelle pendant trois ans.

### Sur les demandes

Madame [REDACTED], qui affirme occuper un poste à haute responsabilité, confirme renoncer à sa demande de réintégration suite aux conclusions de son employeur dans le cadre de cette instance, où il apparaît qu'en sus de nier la situation il l'accuse d'avoir tout inventé.

Elle dit que de ce fait, en sus de renoncer à cette demande, la police judiciaire aura à connaître de l'affaire dans le cadre d'une plainte au pénal qu'elle compte déposer.

Madame [REDACTED] dit maintenir en revanche sa demande de dommages et intérêts correspondant à dix huit mois de salaires pour nullité du licenciement.

### LES DIRES DU DEFENDEUR

#### Sur la nullité du licenciement

[REDACTED] nie avoir été informé des agissements relevant de harcèlement moral à l'encontre de Madame [REDACTED] avant la lettre adressée par cette dernière à son retour d'arrêt maladie en octobre 2008 et soutient que le motif réel du licenciement est la remise en cause de la répartition des tâches nécessitée par le comportement de la demanderesse.

L'entreprise pose donc la question de fond quant à la date des faits, demandant s'ils remontent à 2005 auquel cas elle affirme n'avoir aucune information, ou à 2008, seule année où elle dit avoir des traces de la situation.

Elle confirme ne pas contester les compétences de Madame [REDACTED] et dit que l'on peut voir les prémices du problème réel, lequel relève du comportement de la salariée, dans les entretiens annuels lors desquels, souligne-t-elle, le salarié peut faire ses observations.

[REDACTED] renvoie à l'évaluation annuelle de 2005 où est mentionnée, comme point à améliorer, la « maîtrise de soi » et à celle de 2006 où son « humeur variable » est évoquée, confirmant toutefois qu'à partir de 2008 ces problèmes ne sont plus évoqués, l'entretien annuel du 14 février 2008 attestant d'aptitudes professionnelles excellentes.

Il souligne néanmoins que Madame [REDACTED] n'évoque pas le problème de harcèlement moral lors de ce dernier entretien d'évaluation.

Sur la coresponsabilité avec Madame [REDACTED] l'entreprise explique qu'elle était nécessaire pour réunir les compétences répondant au projet et soutient que Madame [REDACTED] n'a jamais émis de réserve ou d'opposition à co-travailler sur le projet avec Madame [REDACTED], affirmant que son opposition portait sur la mise en place d'un coordinateur du projet suggérée par Monsieur [REDACTED] lors de la réunion du 23 septembre 2008.

Elle fait observer que suite à cette opposition, l'entreprise a fait droit aux arguments développés par Madame [REDACTED] en ne mettant pas en place de coordinateur, étant souligné l'arrêt maladie de Madame [REDACTED] au lendemain de cette réunion.

Elle explique que c'est à son retour d'arrêt maladie, le 16 octobre 2008, que Madame [REDACTED] demande à rencontrer Monsieur [REDACTED] lequel entend pour la première fois parler de l'affaire et convoque immédiatement Madame [REDACTED] qui a nié les faits et a parlé de calomnie.

[REDACTED] affirme que le seul écrit dont elle dispose est le courriel du 21 octobre 2008, reçu parallèlement à un courrier adressé le lendemain par trois salariés pour dénoncer l'absence d'unité autour du projet. C'est ce dernier point qui a motivé la remise en cause par l'entreprise de la répartition des tâches et il soutient que ce dernier courrier constitue le réel motif du licenciement de Madame [REDACTED] l'entreprise n'entrevoit, vu la situation paralysant les travaux, aucune autre solution possible sachant l'importance du projet. Il dit que ce licenciement est la conséquence de l'opposition de Madame [REDACTED] à la mise en place d'un coordinateur lors de la réunion du 23 septembre 2008.

Il explique qu'aucune mise en demeure ni alerte n'a été faite à Madame [REDACTED] car le dysfonctionnement était trop important et mettait en péril le projet dont il rappelle le caractère stratégique pour l'entreprise.

Il dit que suite à l'entretien du 16 octobre 2008 et au courriel du 21 octobre 2008 de Madame [REDACTED], il en a conclu que les faits n'étaient pas vérifiés - y compris lorsqu'il en explique avec l'inspection du travail -, Madame [REDACTED] niant les faits et parlant de calomnie.



██████████ confirme également que la seule action entreprise pour faire suite à cette dénonciation est l'entretien avec Madame ██████ qui a nié les faits.

Il confirme que Madame ██████ n'a pas été sollicitée et qu'il n'y a pas eu de confrontation entre cette dernière et Madame ██████, de même qu'il confirme ne pas avoir répondu directement au courriel de Madame ██████.

██████████ ajoute que les attestations produites par Madame ██████ émanent de salariés qui n'ont pas été témoins directs de tels propos xénophobes et affirme que rien n'a été abordé sur la question au CHSCT.

### Sur les demandes

██████████, faisant observer que Madame ██████ a retrouvé un emploi depuis le 19 juillet 2009, conteste dans leur principe et dans leur quantum les demandes formulées par la demanderesse sans autre développement, ni dans ses écritures ni lors des débats.

### AUDITION DES TEMOINS

Après avoir écouté les parties le Conseil fait entrer les témoins qui prêteront serment une fois que le Conseil s'est assuré qu'ils n'avaient aucun lien de parenté ou d'alliance avec les parties en cause et s'être fait préciser s'il existait, le cas échéant, un lien de collaboration ou de communauté d'intérêt avec lesdites parties. Le Président fait lecture des articles 434-13 et suivants du code pénal puis les témoins font leur déposition.

### Monsieur ██████, supérieur hiérarchique de Madame ██████ et toujours en poste à ██████

Monsieur ██████ explique ce qui motive son témoignage, à savoir le caractère « intenable et totalement scandaleux » de la situation dont Madame ██████ n'est pas la seule victime.

Il dit que Madame ██████ a été engagée par lui en 2005 et attire l'attention du Conseil sur la mention relative à la « maîtrise de soi » qu'il a évoqué lors de l'entretien annuel de 2005 de Madame ██████, expliquant qu'il faut la remettre dans son contexte, à savoir un travail sous pression et une très forte implication l'amenant à exprimer ses convictions techniques avec passion mais dans un but toujours constructif.

Concernant le comportement de Madame ██████ à l'égard de Madame ██████, il dit l'avoir convoquée à plusieurs reprises avant que Monsieur ██████, qu'il connaît depuis 30 ans, précise-t-il, ne prenne l'interim du service suite à la mobilité professionnelle que lui-même a connu.

Pour le projet où Madame ██████ s'est retrouvée face à Madame ██████ en coresponsabilité, Monsieur ██████ affirme avoir signalé à Monsieur ██████ qu'aucune des deux n'était experte d'une part et que cela allait poser des problèmes de sérénité, Monsieur ██████ lui répondant qu'il n'avait pas le choix sans jamais expliquer de quel choix il s'agissait.

Monsieur ██████ explique que le signalement de la situation a été tracé par le courrier de Monsieur ██████ en juillet 2007 et par certains courriels, mais affirme qu'il ne l'a fait lui-même que verbalement.

Il précise à ce sujet qu'au sein de ██████, il n'existe aucune culture de l'écrit.

Il dit qu'il n'avait aucune possibilité de sanctionner directement Madame ██████ car elle dépendait de Monsieur ██████, seul à pouvoir prendre des mesures, réaffirmant qu'il l'a alerté à plusieurs reprises.

Monsieur ██████ dit que le samedi 16 février 2008, il avait fait part directement à Monsieur ██████ de la situation et que ce dernier lui avait promis de prendre des mesures.

Il ajoute que le même jour le DRH, Monsieur ██████, lui a demandé s'il existait des fautes professionnelles au sein du service - ce à quoi il avait répondu par la négative - et s'il y avait de la xénophobie - ce à quoi il a répondu par la positive -.

### Monsieur ██████, membre du CHSCT à l'époque des faits :

Monsieur ██████ dit avoir vu Madame ██████ en pleurs fin septembre 2008 et qu'au vu de son état, il lui avait conseillé un arrêt maladie.

Il dit que suite à cela il a été voir le RH, Monsieur ██████, supérieur hiérarchique de Monsieur ██████, pour lui signaler le problème de dégradation des conditions de travail dans le service de Madame ██████ et affirme que ce dernier s'était engagé à la rencontrer pour discuter de la situation.

Il affirme avoir eu connaissance d'un phénomène de xénophobie trois à quatre





semaines après cet incident, par qu'on dire. Il semble que d'autres médecins maghrébins ont eu à subir ces agissements mais il n'en a pas été le témoin direct.

### **Madame [REDACTED], assistante de Monsieur [REDACTED] à l'époque des faits :**

Madame [REDACTED] assure que Madame [REDACTED] était coutumière de propos xénophobes. Elle témoigne l'avoir entendu tenir de tels propos visant Madame [REDACTED] en 2007, alors qu'elle lui remettait une enveloppe, et assure que tout le monde le savait dans le service.

Elle explique que les signalements de ce type d'agissements se faisaient de vive-voix par crainte des représailles.

Répondant sur la position de Monsieur [REDACTED] témoignant étonnamment en faveur de l'entreprise, Madame [REDACTED] confirme qu'il a été l'objet des mêmes agissements que Madame [REDACTED] et affirme avoir vu le courrier dénonçant lesdits agissements puisqu'en tant qu'assistante, elle avait un œil sur le PC de Monsieur [REDACTED].

Elle dit que suite à ce courrier il avait été « placardisé » et elle fait observer que son témoignage en faveur de l'entreprise date du 29 janvier 2009, soulignant que Monsieur [REDACTED] a quitté l'entreprise par la suite.

Interrogées sur les conditions de départ de Monsieur [REDACTED], Madame [REDACTED] comme l'entreprise n'ont pas été en mesure de répondre.

Madame [REDACTED] soutient que Monsieur [REDACTED] a réagi à plusieurs reprises mais qu'au-dessus de lui le message ne passait pas : « il y avait un barrage » et dit témoigner des entretiens téléphoniques qu'il a eu avec ses supérieurs hiérarchiques sur cette question.

## **SUR QUOI**

### **Sur la recevabilité de l'intervention de la HALDE**

Attendu que la HALDE est une Haute Autorité Administrative Indépendante, et qu'en tant que telle, elle n'est pas soumise aux dispositions prévues par le Code de procédure civile,

Attendu qu'elle intervient volontairement à l'instance pour faire ses observations au soutien de sa délibération,

Attendu que le principe du contradictoire devant l'instance du Conseil a été quant à lui respecté, les observations et les pièces de la HALDE ayant été communiquées à l'employeur dans les délais impartis dans le cadre de la présente instance, ce qui n'est pas contesté par le défendeur,

Attendu que le Conseil n'est pas compétent pour instruire ni pour juger les excès de pouvoir d'une Haute Autorité Administrative Indépendante, pas plus qu'il n'est compétent pour juger de la régularité de ses délibérations dans le cadre de la procédure qu'elle instruit,

Attendu en tout état de cause que l'entreprise n'apporte aucune explication de plus dans le cadre de l'instance de ceans dont il n'est pas contesté que le principe du contradictoire a été respecté et que l'entreprise avait tout loisir de répliquer dans ses écrits et oralement,

Attendu que les explications dont elle prétend avoir été privée dans le cadre de la délibération de la HALDE sur les pièces versées le 31 mars 2010, à savoir le témoignage de Monsieur [REDACTED], se limitent dans la procédure de ceans à contester ledit témoignage sans apporter aucun élément matériel accréditant ses dires,

Le Conseil constate le respect du contradictoire dans le cadre de la présente instance, déclare recevables les observations présentées par la HALDE, et se dit incompétent pour statuer sur une éventuelle irrégularité de la procédure instruite par la HALDE dans le cadre de sa délibération.

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

#### **Sur le motif du licenciement :**

Attendu que, ne pouvant être juge et partie, les attestations de Messieurs [REDACTED] et [REDACTED] disant n'avoir jamais été alertés ne peuvent être retenues en l'espèce, émanant de personnes dont la responsabilité est mise en cause pour non respect des obligations en matière de sécurité pour la santé mentale et physique des salariés,

Attendu que l'attestation de Madame [REDACTED] versée aux débats par l'entreprise en méconnaissance du principe général qu'elle cite à tort par ailleurs, selon lequel « nul ne saurait se constituer une preuve à soi-même », ne saurait être retenue sachant qu'en tout état de cause elle n'apporte aucun éclairage probant aux débats, Madame [REDACTED] étant la personne mise en cause pour faits de harcèlement moral à caractère



raciste,

Attendu que l'absence de la question faisant débat à l'ordre du jour du CHSCT n'atténue en rien l'existence des faits ni leur gravité,

Attendu que la compétence professionnelle de Madame [REDACTED] est incontestablement reconnue, y compris dans le cadre de l'instance où son employeur le confirme dans ses dires et dans ses conclusions en affirmant qu'elle n'est pas remise en cause,

Attendu que l'entreprise met en avant les difficultés que connaît Madame [REDACTED] à tempérer son comportement pour motiver son licenciement, en s'appuyant sur la mention qui en est faite dans la fiche d'évaluation annuelle du 09 janvier 2006, laquelle évoque « un point faible à améliorer est la maîtrise de soi »,

Mais attendu que la mention sus visée précise « devant certaines situations, qui n'ont au final pas de conséquences », ainsi qu'on peut le lire dans la pièce versée aux débats,

Et que l'entreprise affirme dans ses dires comme dans ses écritures qu'en 2008, cette question ne se posait plus, Madame [REDACTED] faisant preuve d'une excellente aptitude et aucune remarque sur son comportement n'étant formulée lors de l'entretien annuel d'évaluation en date du 14 février 2008, montrant que Madame [REDACTED] semblait avoir pris en compte les observations ainsi faites,

Attendu par ailleurs que ladite mention ne constitue ni une sanction ni un avertissement, pas plus qu'un « point faible à améliorer », comme c'est le cas en l'espèce, ne peut constituer une faute, les fiches d'évaluation versées au débat faisant ressortir d'ailleurs une notation honorable sur le plan relationnel (travail en équipe et comportement notamment).

Attendu que Monsieur [REDACTED], supérieur hiérarchique auteur de ladite mention, a précisé lors de son témoignage à l'audience qu'il fallait replacer la remarque dans son contexte, expliquant qu'elle faisait référence au caractère passionné de Madame [REDACTED] lorsqu'on abordait des problèmes techniques et aux situations de pression dans le travail,

Attendu que ces précisions corroborent le constat d'impatience dont fait preuve Madame [REDACTED] du fait de son caractère entier, comme il est mentionné dans la fiche d'évaluation annuelle de 2007 par Monsieur [REDACTED],

Attendu enfin que ce grief n'est illustré que par la réunion du 23 septembre 2008 lors de laquelle Madame [REDACTED] s'insurgeait de l'ingérence dans les responsabilités qui lui sont confiées et de la remise en cause de ses compétences qu'elle en ressentait,

Attendu que cette disposition renforçait l'emprise donnée par la Direction à Madame [REDACTED] - le coordinateur suggéré travaillant principalement avec cette dernière comme le confirme l'entreprise dans ses écritures -, alors même que le contexte entre les deux chefs de projets était connu par la direction, ce qui légitime la réaction de Madame [REDACTED],

Attendu qu'il ressort du compte rendu de ladite réunion que la mise en place d'un coordinateur visait à adjoindre à Madame [REDACTED] une personne travaillant essentiellement avec Madame [REDACTED] dans le cadre d'un projet de partenariat pour la revue de l'imagerie de l'étude que devait conduire Madame [REDACTED] initialement, comme il ressort de la liste des participants envisagés dans ledit compte-rendu,

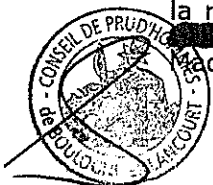
Attendu que c'est à ce titre que Madame [REDACTED] s'y oppose, « invoquant un non-respect de ses capacités à gérer les responsabilités qui lui ont été confiées » et mentionnant « l'impression » d'une ingérence dans les responsabilités qui lui ont été confiées vu le choix de la personne proposée qui travaille avec sa collègue [REDACTED] comme il est rapporté dans le compte rendu de la réunion,

Attendu que cette discussion s'inscrit dans le cadre normal d'un dialogue entre la direction et les collaborateurs dans le cadre d'un projet - tout salarié ayant le droit d'exprimer son point de vue - et ne peut s'interpréter en tout état de cause comme un refus de travailler en équipe, sachant de surcroît les problèmes qui opposent les deux chefs de projet, dont la direction ne peut raisonnablement nier en avoir eu connaissance compte tenu de l'ensemble des pièces versées au débat lesquelles démontrent le contraire,

Attendu que le témoignage de Madame [REDACTED] du 30 janvier 2009 ne contredit en rien ce qui est rapporté dans le compte rendu de la réunion du 23 septembre 2008 établi également par elle,

**Le conseil dit que le motif, inopérant en soi, se trouve en tout état de cause manquant en fait.**

Attendu que Monsieur [REDACTED] atteste dans son témoignage écrit et à l'audience s'être opposé à la codirection du projet par Madame [REDACTED] et Madame [REDACTED] du fait de la relation qu'il avait par ailleurs dénoncée, en mettant en avant auprès de Monsieur [REDACTED] le fait que cette codirection ne s'imposait pas puisque ni Madame [REDACTED] ni Madame [REDACTED] ne possédaient l'expertise nécessaire au projet,



Attendu que l'entreprise ne le conteste pas sérieusement, se contentant de nier la véracité du témoignage sans apporter d'élément probant pour affirmer ses dires,

Attendu que ces deux points d'alerte sont confirmés par l'entreprise dans ses écritures pour justifier la modification de la structure du groupe projet, Monsieur [REDACTÉ] confirmant au sujet de Madame [REDACTÉ] et de Madame [REDACTÉ] que « leur expérience limitée dans la conduite d'études de phase III ne permettait raisonnablement à aucune d'entre elles de prétendre à la direction globale du projet »

Attendu que la même référence confirmait également la mésentente entre les deux chefs de projet, évoquant que « L'organisation du projet aurait pu tout à fait conduire à la mise en place de l'étude clinique si le comportement d'un des deux chefs de projet n'avait contraint le directeur médical à modifier la structure du groupe de projet », sans pour autant désigner Madame [REDACTÉ] en tant que responsable de ladite mésentente,

Attendu que l'argument tiré du « caractère généraliste des propos » contenus dans le témoignage de Monsieur [REDACTÉ], lequel évoque les propos racistes dont il est question dans la présente affaire, pour dire son inefficience sur le plan de la preuve n'est pas opérant,

Attendu que le courrier du 22 octobre 2008, que l'entreprise met en avant pour dire le comportement fautif de Madame [REDACTÉ], corrobore en réalité l'existence d'un problème relationnel entre les deux chefs de projet dont les trois auteurs de la lettre précisent qu'il existait dès le début du projet, écrivant qu'un « antagonisme est apparu très rapidement entre les deux chefs de projet »,

Attendu que ledit courrier dénonce les conséquences logiques de cette mésentente sans pour autant en imputer la faute à l'une ou l'autre des chefs de projet, et sans qu'à aucun moment Madame [REDACTÉ] ne soit mise en cause contrairement aux dires de l'entreprise, la cohésion des équipes en l'absence de Madame [REDACTÉ] soulignée dans le courrier ne faisant qu'illustrer les conséquences de la mésentente entre les deux chefs de projets,

Attendu que l'« excès comportemental » de Madame [REDACTÉ] que l'entreprise tente de tirer de ce courrier n'est en rien démontré, ledit courrier n'évoquant rien de tel et ne laissant même pas entendre contrairement aux déductions de l'entreprise dans ses écritures,

Attendu d'ailleurs que dans sa réponse à l'inspection du travail, [REDACTÉ] reconnaît expressément qu'il « existait incontestablement un antagonisme personnel » entre les deux chefs de projet,

Mais attendu que la société y affirme s'être contentée, en guise d'enquête, d'interroger Madame [REDACTÉ], et de la réponse que cette dernière a apportée pour statuer sur l'irréalité des faits dénoncés par Madame [REDACTÉ], comme elle le reconferme en audience et dans ses écritures ainsi que dans les différents courriers qu'elle verse au débat,

Attendu que pour dire la réalité des griefs invoqués dans la lettre de licenciement « parfaitement établie par les pièces versées au dossier », l'entreprise s'appuie sur les trois pièces qu'elle cite :

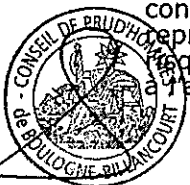
- l'attestation de Madame [REDACTÉ] du 30 janvier 2009 qui témoigne de l'opposition de Madame [REDACTÉ] à la mise en place d'un coordinateur dans la mesure où elle considère la disposition comme étant une ingérence dans ses responsabilités,
- le compte-rendu de la réunion du 23 septembre 2008 établi par Madame [REDACTÉ] qui relate ladite opposition et les arguments avancés par Madame [REDACTÉ] auxquels la direction fait droit,
- le courrier du 22 octobre 2008 dont l'entreprise déduit à tort qu'il en résulte un refus de Madame [REDACTÉ] de travailler en équipe et qu'elle est à l'origine de l'absence de cohésion au sein de l'équipe, ce qui n'est pas le cas en l'espèce,

Attendu que de ces trois pièces, aucune ne vient établir la réalité des griefs évoqués dans la lettre de licenciement (refus de travailler en équipe) et aucun élément sérieux ne vient établir que les conséquences de la mésentente entre les deux chefs de projets sont imputables à Madame [REDACTÉ]

Attendu que le témoignage de Monsieur [REDACTÉ] évoque une réunion datant de l'automne 2007 et qu'il ne peut en l'espèce être retenu, d'autant que l'entreprise affirme que par la suite, en 2008, ce type de problème n'existait plus,

Attendu que l'entreprise ne peut opposer la forme de la dénonciation pour dire sa méconnaissance des faits voire leur inexistence en arguant de l'absence d'écrit, ni pour s'extraire de ses obligations en matière de sécurité et de protection de la santé physique et mentale de ses salariés,

Attendu que l'entreprise ne saurait tirer de fondement de l'absence de traces écrites pour dire son ignorance de la situation, ce d'autant que l'ensemble des témoignages convergent à dire la culture de l'oral régnant dans l'entreprise et la peur des représailles qui s'avère justifiée en l'espèce, Madame [REDACTÉ] ayant été avertie des risques qu'elle encourait si elle évoquait à nouveau la question, comme elle le soutient en audience sans que cela ne soit contesté par son employeur,



Attendu que nul n'est besoin d'établir des conséquences sur la santé de la salariée pour établir une situation de harcèlement moral,

Attendu que le harcèlement moral est établi, comme est établi, par les dires mêmes de l'entreprise qui persiste à nier la situation malgré les dires concordants de tous les témoins et le constat qui ressort des pièces versées par les deux parties, le manquement fautif de l'entreprise qui confirme n'avoir pris aucune mesure nécessaire pour mettre fin à la situation si ce n'est de licencier Madame [REDACTED] lorsque cette dernière a confirmé son alerte par écrit, se contentant du déni de la personne mise en cause, Madame [REDACTED], sur lequel repose toute sa défense pour statuer sur l'irréalité des faits,

Attendu qu'en matière de harcèlement moral l'entreprise met en avant sa « réactivité immédiate » laquelle a consisté à interroger Madame [REDACTED], mise en cause par Madame [REDACTED], et à se contenter de ses dires pour réfuter la dénonciation faite par la demanderesse, sans mener aucune enquête pour établir la réalité de la situation,

Attendu qu'elle justifie l'absence de sanction à l'égard de Madame [REDACTED] par le seul fait qu'elle ait nié les faits qui lui sont reprochés, affirmant qu'elle a pu ainsi « se forger une conviction (...) à l'issue des investigations (...) menées en toute impartialité »,

Mais attendu l'absence d'enquête sur le comportement de Madame [REDACTED] dont il ressort des différentes pièces versées aux débats qu'il était connu par l'entreprise et que Madame [REDACTED] n'en était pas la seule victime,

Et que le seul témoignage de Madame [REDACTED] niant les faits qui lui sont reprochés ne sauraient en aucun cas constituer « des investigations » ni suffire à se forger une conviction dont on peut se demander le caractère impartial,

Attendu que l'entreprise tente de tirer parti de l'absence de réponse de la part de l'inspection du travail suite aux explications qu'elle lui aurait fournies, affirmant « qu'il ne saurait (lui) être reproché l'absence de mesures prises pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et/ou mentale de ses salariés, en particulier celle de Madame [REDACTED] »,

Mais attendu que l'absence de réponse de la part de l'inspection du travail n'infirmes rien l'absence de mesures prises en la matière,

Attendu que l'entreprise argue du fait que « si elle avait effectivement été alertée de faits tels qu'allégués par Madame [REDACTED], elle aurait immédiatement pris les mesures nécessaires et adaptées pour y mettre fin »,

Mais attendu qu'elle en a eu connaissance et à supposer que cela ne soit qu'à la date du 16 octobre 2008, lors de l'entretien dont elle reconnaît l'existence et la teneur dans ses dires comme dans ses écritures,

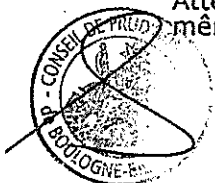
Et que faisant suite à cela, l'entreprise n'a pris aucune mesure comme elle le confirme dans ses dires et dans ses écritures, sauf à convoquer la personne mise en cause ce qui ne constitue pas une mesure et moins encore lorsqu'elle dit se contenter du déni de cette dernière pour statuer sur l'irréalité des faits,

Qu'ainsi, l'entreprise a méconnu ses obligations en matière de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des salariés et en l'espèce de Madame [REDACTED],

Attendu que le lien de causalité avec le licenciement ne fait aucun doute, l'entreprise confirmant à la barre qu'après l'envoi du courriel par Madame [REDACTED] et suite au déni de la situation opposé par Madame [REDACTED] qu'elle a interrogé, elle a jugé que la situation ne pouvait perdurer, le licenciement de Madame [REDACTED] s'étant imposé comme étant la seule solution possible, l'entreprise soutenant que l'accusation est injustifiée mais se fondant sur la seule déclaration de Madame [REDACTED] sans qu'aucune enquête ne soit menée comme elle le confirme dans ses dires et dans ses écrits et comme en attestent les différentes pièces que l'entreprise verse au dossier (réponse faite à la HALDE, réponse faite à l'inspection du travail, réponses adressées à Madame [REDACTED] les 07, 17 et 21 novembre 2008 écrivant que « l'intéressée a répondu qu'il n'en était rien ») pour justifier sa position,

Attendu que pour nier le lien de causalité auprès de l'inspection du travail, l'entreprise argue dans sa réponse du taux d'étrangers figurant dans ses effectifs, ce qui n'est pas le problème en l'espèce, et dit que le seul motif du licenciement de Madame [REDACTED] est son « refus de s'inscrire dans un travail d'équipe (...) », son comportement étant « à l'origine d'une dégradation importante de la cohésion et de l'ambiance de travail du service rendant impossible la poursuite des relations contractuelles sauf à préjudicier davantage aux intérêts de l'entreprise » sans pour autant apporter la moindre preuve dudit refus et de la culpabilité de Madame [REDACTED], le courrier du 22 octobre 2008 ne faisant état que d'une situation liée à la mésentente, connue par l'entreprise dès la mise en place du projet en février 2008, entre les deux chefs de projets et de ses conséquences, sans en imputer à quiconque l'origine et alors que les évaluations annuelles font état d'une excellente notation en matière de travail d'équipe,

Attendu que ce lien de causalité constitue un motif de nullité du licenciement ayant les mêmes conséquences que le licenciement sans cause réelle et sérieuse,



Mais attendu que Madame [REDACTED] n'a pas formulé de demande au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Le Conseil dit dès lors ne pas avoir à statuer sur ce point,

Le Conseil juge le harcèlement moral établi et constate la carence fautive de l'employeur qui contrevient à ses obligations légales en matière de sécurité et de santé mentale et physique de ses salariés, tant au niveau préventif qu'au niveau curatif,

Le Conseil dit en conséquence le licenciement nul et fait droit à la demande de Madame [REDACTED] en lui accordant des dommages et intérêts, à hauteur de 110.000 €, pour tous préjudices subis.

### Sur les demandes de rappel de salaires et des congés payés afférents

Attendu que les demandes figurent dans les conclusions signées versées aux débats mais qu'elles ne sont pas reprises dans les chefs de demande ni lors des débats,

Attendu que Madame [REDACTED] a plaidé la renonciation à sa réintégration dans l'entreprise,

Le Conseil dit qu'il n'y a plus lieu à statuer sur ces demandes.

### Sur la demande d'exécution provisoire

Attendu qu'il n'y a pas lieu en l'espèce de faire application de l'article 515 du Code de procédure civile et d'ordonner l'exécution provisoire.

### Sur l'application de l'article 700 du Code de la Procédure Civile:

Il serait inéquitable de laisser à la charge de la seule salariée l'intégralité des frais engagés du fait de la présente procédure.

En conséquence, [REDACTED], partie tenue aux dépens, devra verser à Madame [REDACTED] la somme de 950 € en application de l'art.700 du Code de la Procédure Civile.

## Par ces motifs

Le Conseil, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, contradictoirement, et en premier ressort,

Déclare recevable l'intervention volontaire de la HALDE ;

Dit le licenciement de Madame [REDACTED] nul et, en conséquence,

Condamne [REDACTED] à payer à Madame [REDACTED] :

- 110 000 € (cent dix mille euros) à titre de dommages-intérêts tous préjudices confondus
- 950 € (neuf cent cinquante euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Le tout avec capitalisation des intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent jugement.

Déboute Madame [REDACTED] du surplus de ses demandes.

Déboute [REDACTED] de ses demandes.

Condamne [REDACTED] certifiée conforme à l'original et dûment  
d'exécution. par le Greffier en l'et soussigné

LE GREFFIER



LE PRESIDENT

En conséquence, La République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre la dite décision à exécution. Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la Force Publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.