

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BOBIGNY**

1 promenade Jean Rostand
93005 BOBIGNY CEDEX
Tél 01.48.95.33.33

Extrait des minutes

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT

Contradictoire en premier ressort

Prononcé à l'audience publique du 03 Mai 2010

Section Commerce

R.G. n° F 08/04589

[REDACTED]
c/
**SNC NEW STEEL
HALDE**

Jugement du 03 Mai 2010

NOTIFICATION par LRAR du :

21/05/2010

Délivrée au demandeur
le :

au défendeur
le :

COPIE EXECUTOIRE
délivrée à :

le :

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.
au S.G.

A l'audience publique du Bureau de Jugement du 19 Janvier 2010
composé de :

Monsieur Joseph MEHRAIK, Président Conseiller Salarié
Madame Sonia OUERTANI, Conseiller Salarié
Monsieur Jacques ASSOUS, Conseiller Employeur
Monsieur Jean-Paul TAMET, Conseiller Employeur
Assesseurs
Assistés lors des débats de Mademoiselle Stéphanie CARRASSET,
Greffier

A été appelée l'affaire entre :

Mademoiselle [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Profession : Comptable

Assistée de Me Séverine HOUARD-BREDON. (Avocat au barreau de
PARIS)

DEMANDEUR

ET

SNC NEW STEEL
173/179 BD Félix Faure
93300 AUBERVILLIERS

Représenté par Me Christian BREUIL (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

HALDE
11 rue Saint Georges
75009 PARIS

Représenté par Me Pierre Henri D'ORNANO (Avocat au barreau de
PARIS)

PARTIE INTERVENANTE

COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier en Chef



PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 01 Décembre 2008
- Bureau de Conciliation du 31 Mars 2009
- Convocations envoyées le 02 Décembre 2008
- Renvoi Bureau de Jugement avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 22 Juillet 2009
- Renvoi Bureau de Jugement
- Débats à l'audience de Jugement du 19 Janvier 2010 (convocations envoyées le 24 Juillet 2009)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 22 Mars 2010
- Délibéré prorogé à la date du 03 Mai 2010
- Décision prononcée par Monsieur Joseph MEHRAIK (S)
Assisté de Mademoiselle Stéphanie CARRASSET, Greffier

Chefs de la demande

- A titre principal :
 - Nullité du licenciement
 - Indemnité pour licenciement nul 45 000,00 €
- A titre subsidiaire : dire et juger que le licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse
 - Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 45 000,00 €
- en tout état de cause
 - Article 700 du code de procédure civile 3 000,00 €
 - Dommages-intérêts
 - pour harcèlement moral et discrimination liée au sexe 10 000,00 €
 - Exécution provisoire (art 515 du CPC)
 - Intérêts au taux légal
 - Dépens

Demandes reconventionnelles

- Article 700 du code de procédure civile 10 000,00 €
- Dommages et intérêts pour procédure abusive 5 000,00 €

APRÈS AVOIR ENTENDU LES PARTIES PRÉSENTES ET APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ LE CONSEIL REND LE JUGEMENT SUIVANT :

RÉSUMÉ DES FAITS

Le 31 juillet 2005, Madame [REDACTED] à été engagée par la société NEW STEEL par contrat de travail à durée indéterminée en qualité de comptable Niveau 4 échelon 1, coefficient 255, étant précisé que cet engagement avait été précédé par deux mois de travail en intérim.

Son salaire mensuel de base était de 2452€ sur 13 mois, soit un salaire mensuel brut moyen de 2 656,33€.

La convention collective applicable était celle de la métallurgie Région Parisienne.

Le 25 juin 2007, Mlle [REDACTED] déposait une main courante dénonçant des faits de harcèlement, et était reçue par l'inspection du travail, laquelle, proposait d'organiser une confrontation avec la direction de New Steel, le 3 juillet 2007, sur ces faits.

Le 26 juin 2007, Mlle [REDACTED] sera convoquée à un entretien préalable à un licenciement.

L'entretien est prévu le 4 juillet 2007.

Le 3 juillet 2007, la Direction de NEW STEEL et Mlle [REDACTED] étaient confrontés en présence de l'inspection du travail.

A cet effet, Mlle [REDACTED] remettait un argumentaire à l'inspection du travail dans lequel elle relatait, les propos, « dégradants et insultants à caractère sexiste tenus par [REDACTED] » qu'elle supportait depuis son entrée au sein de la société, l'obstruction faite par Monsieur [REDACTED] dans l'exercice normal de ses fonctions.

Lors de cette confrontation l'inspection du travail notait que Monsieur [REDACTED], « a reconnu avoir tenu en votre présence, dans l'enceinte de l'établissement et à plusieurs reprises des propos déplacés ou obscènes, à caractère sexuel ou sexiste et s'en est excusé ».

Il concluait « au terme de l'entretien, j'ai invité Monsieur [REDACTED] à ouvrir avec vous des négociations, en vue de régler votre différent, Monsieur [REDACTED] m' a donné une réponse favorable sur cette idée d'une transaction ».

Le 9 juillet 2007, la direction de New Steel a licencié Mlle [REDACTED] pour faute.

La 8 juin 2008, Madame [REDACTED] a saisi la HALDE d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire en raison de son sexe et à son licenciement pour faute par l'entreprise NEW STEEL qu'elle estime liée à un courrier qu'elle a adressé à sa direction afin de dénoncer ces faits.

C'est dans ces circonstances que la HALDE a procédé à une enquête.

Aux termes d'une délibération n°2009-401 du 14 décembre 2009, la HALDE a décidé de présenter ses observations lors de l'audience de ce jour dans le cadre du litige qui oppose Madame [REDACTED] à la société NEW STEEL conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

En vertu de ces dispositions, cette intervention est de droit.

C'est dans ce contexte que Madame [REDACTED] a saisi le Conseil pour voir reconnaître la nullité de son licenciement.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Les avocats des parties entendus en leurs plaidoiries.

Vu les dispositions de l'article 455 code de procédure civile.

Vu les conclusions des parties soutenues et déposées à la barre lors de l'audience du 11 janvier 2010, conclusions régulièrement visées par le Greffier d'audience et auxquelles il est renvoyé pour l'exposé des faits et de la procédure.

Moyens et prétentions du demandeur :

La direction de New Steel a licencié Mlle [REDACTED] pour faute en date du 9 juillet 2007 sous couvert d'une prétendue « dégradation importante de comportement » et une perte de motivation.

La lettre de licenciement a été signée par Monsieur [REDACTED], auteur du harcèlement dénoncé.

Le 9 juin 2008, Mlle [REDACTED] saisissait la HALDE des faits de harcèlement et de discrimination dont elle avait été la victime et dont la dénonciation avait provoqué son licenciement.

Le 24 septembre 2008, l'inspection du travail écrivait à la société New Steel qu'elle avait été saisie de 3 dossiers de harcèlement sexuels et moraux en l'espace de 7 mois et qu'il appartenait donc à l'entreprise d'engager une enquête et de prendre les mesures nécessaires pour éviter le renouvellement de ces situations et de lui en justifier.

Elle lui rappelait les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et l'obligation de résultat de l'employeur en matière de sécurité au travail.

Pour seule réponse, la direction de New Steel a adressé un courrier à l'inspection du travail dans lequel elle indiquait les vérifications effectuées sur les 3 cas ne nous ont pas permis de caractériser de la part de nos employés des faits susceptibles de sanction disciplinaire.

Aucun rapport d'enquête ne sera en réalité établi par la Direction.

Le CHSCT ne sera donc jamais saisi des faits de harcèlement ainsi dénoncés.

Il est manifeste que le licenciement de Mme [REDACTED] a été prononcé parce que non seulement celle-ci a subi, puis refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral à caractère sexiste et sexuel par le directeur comptable de l'entreprise, Mr [REDACTED], mais également et surtout pour avoir dénoncé ces agissements.

Mlle [REDACTED] a écrit à son employeur pour dénoncer l'obstruction dont elle était la victime dans le cadre de l'exercice de son contrat de travail le 21 juin 2007, à la suite de l'altercation du 15 juin 2007, celle-ci avait été préalablement en arrêt de travail, du 6 juin 2007 jusqu'au 13 juin 2007 inclus, pour cause de « stress, problèmes professionnels ». Lorsqu'elle a sollicité le 25 juin 2007, une confrontation par l'inspecteur du travail, laquelle s'est tenue le 3 juillet 2009, soit préalablement au licenciement, Mlle [REDACTED] a dénoncé les faits de harcèlement moral dont elle était l'objet depuis 2 ans, soit dès son entrée dans la société New Steel.

L'inspecteur du travail atteste que Monsieur [REDACTED] a reconnu avoir tenu en votre présence, dans l'enceinte de l'établissement et à plusieurs reprises des propos déplacés ou obscènes, à caractère sexuel ou sexiste, et s'en est excusé.

Il est donc incontestable que la réalité des faits dénoncés par Mlle [REDACTED] est établie de l'aveu même de son auteur.

Il convient de rappeler que se sont ces mêmes faits qui ont conduit Mlle [REDACTED] à être arrêtée une première fois du 6 au 13 juin 2007 inclus, puis à compter du 23 juin jusqu'au 10 juillet 2007 inclus.

Monsieur [REDACTED] qui a assisté Mme [REDACTED] lors de l'entretien préalable rapporte que Mr [REDACTED], Directeur Général, a déclaré que Mr [REDACTED] avait peut-être eu des propos déplacés; il a évoqué son paternalisme ainsi que son caractère entier; de ce fait l'employeur témoigne qu'il avait connaissance du comportement de Mr [REDACTED] et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de sa salariée.

Avant que Mlle [REDACTED] ne dénonce par écrit l'obstruction à ses fonctions à la suite de l'altercation du 15 juin 2007, elle n'avait fait l'objet d'aucune remarque, ni d'aucune sanction consécutive à la qualité de son travail; l'inspecteur du travail en date du 10 octobre 2008, a rappelé l'entreprise à ses obligations en matière de santé et sécurité au travail.

Que loin de prendre la mesure des faits reprochés, l'employeur se contente de rétorquer,

que les vérifications effectuées sur les 3 cas n'avaient pas permis de caractériser des faits susceptibles de sanction disciplinaire.

Il est donc incontestable que le licenciement de Mlle [REDACTED] constitue une mesure de rétorsion à la dénonciation des faits de harcèlement dont elle a été victime.

La HALDE, saisie par Mlle [REDACTED] conclut que les propos réitérés et reconnus par Monsieur [REDACTED] sont constitutifs de faits de harcèlement moral à caractère sexiste et donc d'une discrimination en raison du sexe.

Lorsque Mlle [REDACTED] a dénoncé ces faits de harcèlement, l'employeur n'a pris aucune mesure à l'encontre de Monsieur [REDACTED], bien au contraire il a immédiatement procédé au licenciement de Madame [REDACTED].

Il est rappelé que les griefs qui fondent un licenciement doivent être sérieux, précis et matériellement vérifiables, l'employeur ne saurait en effet procéder par voie de simple affirmation.

Les faits invoqués par l'employeur doivent être la véritable raison du licenciement; lorsque les faits ne constituent qu'un prétexte pour dissimuler une cause inavouable, le licenciement est illégitime.

Il convient de relever, qu'avant la dénonciation des faits de harcèlement par Madame [REDACTED] celle-ci n'avait jamais fait l'objet d'aucune remarque ou d'aucun reproche sur la qualité de son travail.

La société New Steel ne s'explique pas plus sur la concomitance des dates entre la dénonciation des faits de harcèlement par Madame [REDACTED] et la convocation à un entretien préalable, alléguant d'une simple coïncidence.

Il apparaît que le licenciement de Mlle [REDACTED] ne repose donc sur aucune cause réelle et sérieuse et qu'il a été prononcé en réalité pour des motifs étrangers à ceux invoqués par l'employeur.

Moyens et prétentions de la h.a.l.d.e :

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'égalité est une autorité administrative indépendante instituée par la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Les conditions de fonctionnement et d'intervention de la HALDE sont fixées par le décret 2005-215 du 4 mars 2005.

Elle est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie, (article 1 de la loi du 30 décembre 2004).

Toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la HALDE, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au Parlement Européen.

A certaines conditions, la HALDE peut également se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance.

Lorsque ces juridictions sont saisies de faits relatifs à des discriminations, elles peuvent, d'office ou à la demande des parties, inviter la HALDE à présenter des observations.

Dès son embauche en qualité de comptable le 30 mai 2005, Mlle [REDACTED] aurait subi des nombreux propos dégradants et insultants à caractère sexiste tenus par le directeur comptable, Monsieur [REDACTED] son supérieur hiérarchique direct.

Également, Monsieur [REDACTED] aurait tenté de lui faire la bise, plusieurs fois, en dépit de ses refus constants.

Le comportement répété de Monsieur [REDACTED] aurait dégradé ses conditions de travail.

Cette situation a également eu un impact sur son état de santé puisque Mlle [REDACTED] a été contrainte de s'arrêter en raison de stress et de problèmes professionnels du 6 juin 2007 au 13 juin 2007.

Lors de sa reprise de travail, le 15 juin 2007, Madame [REDACTED] aurait une nouvelle fois fait l'objet de propos déplacés, à l'occasion d'un entretien informel avec Monsieur [REDACTED] qui lui aurait dit vous êtes en chaleur.

Le 21 juin 2007, Madame [REDACTED] a écrit à sa direction pour dénoncer les propos tenus par Monsieur [REDACTED]

Dès réception de ce courrier, par lettre datée du 22 juin 2007 mais envoyée le 26 juin 2007, Madame [REDACTED] a été convoquée à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement devant se tenir le 4 juillet 2007.

Le 23 juillet 2007, Madame [REDACTED] a été en arrêt maladie pour état anxio-dépressif et ce jusqu'au 10 juillet 2007.

Le 25 juin 2007, Madame [REDACTED] s'est rendue à l'inspection du travail afin de relater le comportement de Monsieur [REDACTED] depuis de nombreuses années, et notamment les propos tenus le 15 juin 2007.

Le 26 juin 2007, le Directeur administratif et financier, Monsieur [REDACTED] a adressé un courrier à Madame [REDACTED] en contestant ses allégations et en dénonçant le comportement de la salariée qui se serait dégradé progressivement depuis quelques mois.

Le 27 juin 2007, Monsieur [REDACTED] a adressé un courrier, à son tour, à Madame [REDACTED] en contestant lui avoir dit vous êtes en chaleur mais vous avez des vapeurs.

Le 3 juillet 2007, une confrontation a été organisée par deux contrôleurs du travail, entre Monsieur [REDACTED], Madame [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] gérant de la société NEW STEEL.

Le 4 juillet 2007, l'entretien préalable s'est tenu, en présence de Monsieur [REDACTED], Conseiller du salarié, Mlle [REDACTED] et de deux membres de la direction, Monsieur [REDACTED] et Madame [REDACTED], directrice des ressources humaines.

Un compte rendu d'entretien préalable a été rédigé par Monsieur [REDACTED] duquel il ressort que trois reproches ont été faits à Mlle [REDACTED].

Il ressort des correspondances échangées entre la haute autorité et l'inspecteur du travail. D'autres plaintes pour harcèlement moral et sexuel au sein de la société NEW STEEL ont été enregistrées depuis le début de l'année 2007.

Un courrier a été adressé à la société NEW STEEL, le 24 septembre 2008, pour lui rappeler ses obligations en matière de prévention de harcèlement sexuel ou moral et de mise en place d'un CHSCT.

La société NEW STEEL interrogée par la haute autorité, a fait valoir que les difficultés relationnelles entre Monsieur [REDACTED] et Mlle [REDACTED], trouvent leur origine dans l'attitude de Mlle [REDACTED], sans plus de précision.

La société NEW STEEL prétend également n'avoir jamais eu connaissance d'un quelconque problème de harcèlement dont aurait été victime Mlle [REDACTED] avant le 15 juin 2007 et conteste fermement que Monsieur [REDACTED] ait pu tenir des propos déplacés à son égard.

ff.

Or, en réponse à la notification des griefs intervenus le 8 octobre 2009, la société NEW STEEL, par courrier du 2 novembre 2009, a communiqué l'attestation de Monsieur [REDACTED], qui précise que le 15 juin 2007, lorsque Mlle [REDACTED] s'est plainte auprès de Monsieur [REDACTED], directeur administratif et financier, des propos déplacés de Monsieur [REDACTED], ce dernier lui a répondu qu' il avait peut être eu des propos déplacés, mais vous le connaissez, il est entier, puis il a parlé de son paternalisme, ce qui confirme que la direction a bien eu connaissance de l'attitude de Monsieur [REDACTED].

Le certificat médical du Docteur [REDACTED] met en évidence que les agissements répétés de Monsieur [REDACTED] ont eu pour conséquence de créer pour Mlle [REDACTED] un environnement de travail à la fois humiliant et offensant et ont dégradé son état de santé.

Les propos réitérés et reconnus par Monsieur [REDACTED] sont constitutifs de faits de harcèlement moral à caractère sexiste et donc d'une discrimination à raison du sexe.

Lorsque Mlle [REDACTED] a dénoncé ces faits, l'employeur n'a pris aucune mesure à l'encontre de Monsieur [REDACTED] et bien au contraire a immédiatement procédé au licenciement de Mlle [REDACTED].

Aucun autre élément n'est communiqué par le mis en cause pour justifier d'une prétendue dégradation du comportement, d'un non respect envers la hiérarchie directe ou d'un désengagement dans son travail.

Mlle [REDACTED] n'a jamais reçu aucun avertissement ni sur la qualité de son travail, ni sur son comportement depuis son embauche en 2005.

L'employeur ne justifie donc pas d'un motif réel et sérieux pour licencier Mlle [REDACTED].

La société NEW STEEL ne s'explique pas plus sur la concomitance des dates entre la réception du courrier de dénonciation des faits de harcèlement et la convocation à l'entretien préalable, alléguant d'une simple coïncidence.

Le Collège de la haute autorité conclut que les propos à caractère sexiste, reconnus par le supérieur hiérarchique direct de Mlle [REDACTED], constituent, au regard de l'article L.1132-1 du Code du travail, tel qu'interprété à la lumière de l'article 2 de la Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, un harcèlement moral en raison du sexe et que licencier une salariée qui s'est plainte en toute bonne foi auprès de son employeur et de l'inspecteur du travail du comportement déplacé de son supérieur hiérarchique, propos que lui-même n'a pas démenti lors de la confrontation, constitue une mesure de rétorsion contraire.

Moyens et prétentions du défendeur :

Les relations entre les parties se déroulèrent normalement, pendant près de deux années et ce jusqu'au mois de Mai 2007, date à partir de laquelle la Société NEW STEEL sera confrontée à une modification de l'attitude de Mlle [REDACTED] qui conduira la Société NEW STEEL à licencier celle-ci en Juillet 2007.

Pour tenter de faire porter à la SARL NEW STEEL la responsabilité de la rupture du contrat de travail, liant les parties.

Madame [REDACTED] va développer la thèse selon laquelle son licenciement trouve son origine dans la dénonciation par elle du harcèlement dont elle aurait été victime depuis son entrée dans l'entreprise, soit pendant plus de deux années.

La Société NEW STEEL entend indiquer que cette allégation est totalement contraire aux faits de l'espèce dans la mesure où Madame [REDACTED] ne s'est jamais plainte, avant juin 2007, de la moindre allusion qu'elle prête néanmoins à Monsieur [REDACTED] dans la mesure où Madame [REDACTED] n'a jamais saisi aucun membre de la Direction ni aucun de ses représentants de difficultés antérieures dont elle évoque l'existence sans les prouver.

Elle n'a jamais demandé de rendez-vous à Madame [REDACTED] DRH pour lui parler d'une quelconque difficulté relationnelle avec son supérieur Monsieur [REDACTED].

Il est intéressant sur ce point de relever que la thèse de Mlle [REDACTED] qui est donc contestée par la Société NEW STEEL, est en contradiction également avec l'attestation produite par Mlle [REDACTED] elle-même et émanant de Madame [REDACTED], qui atteste qu'elle a pu observer une bonne ambiance de travail entre Madame [REDACTED] et ses autres collègues de travail.

Les deux derniers mois précédant son licenciement, les relations entre monsieur [REDACTED] et Mlle [REDACTED] étaient tendues.

Les constatations de Madame [REDACTED] sont conformes à la réalité.

La Société NEW STEEL entend indiquer que cette allégation de Mlle [REDACTED] ne correspond pas à la réalité et est volontairement mensongère pour ne reposer sur aucune preuve.

C'est dans cette même logique de déformation de la réalité que Mlle [REDACTED] prétend, qu'avant son entrée au sein de la société, deux autres comptables avaient démissionné en janvier 2005, supportant difficilement les remarques discriminatoires et sexistes dont elles avaient fait l'objet, affirmation qui n'est appuyée sur aucune preuve.

Le mois de Mai 2007, date à laquelle Mlle [REDACTED] a raté son examen professionnel, son attitude va changer; à compter du 15/06/2007 Mlle [REDACTED] se situera dans une logique de séparation, une semaine avant sa plainte pour harcèlement, datée du 21/06/2007.

Pendant une semaine Madame [REDACTED] sera en arrêt de travail.

Madame [REDACTED] prétend que cet arrêt de travail est la conséquence du climat de travail dont elle prétend être victime.

Les difficultés relationnelles entre Monsieur [REDACTED] et Madame [REDACTED] proviennent de l'impossibilité dans laquelle Monsieur [REDACTED] l'avait placé d'exercer convenablement ses missions, tels que le démontre les faits du 19/06/2007 : une réunion avait été organisée entre Mademoiselle [REDACTED] et Mr [REDACTED] pour l'inventaire des immobilisations dont elle avait normalement la charge sans qu'elle soit conviée à cette dernière; le 20 juin Monsieur [REDACTED] avait transmis à l'ensemble de l'équipe comptable excepté à Mlle [REDACTED] les éléments de comptabilisation des congés payés et des RTT en vue de la préparation du bilan au 30 juin 2007.

Mlle [REDACTED] concluait son courrier du 21/06/2007, face aux deux événements majeurs intervenus au cours des 3 jours suivants l'annonce verbale de son licenciement par M. [REDACTED], qu'il semblait évident que les relations professionnelles s'étaient fortement dégradées depuis l'annonce de son licenciement, provoquant un refus de la part de M. [REDACTED] de lui communiquer les éléments essentiels à la progression de son travail. "Je vous demande en conséquence de bien vouloir m'adresser la notification de mon licenciement au plus vite."

La Société NEW STEEL précise que Mlle [REDACTED] fait état d'une part quelle n'a pas été convoquée à une réunion et d'autre part d'une rétention d'information de la part de Monsieur [REDACTED], ces critiques sont infondées comme il sera démontré ci-après;

Il résulte du rappel de ces faits que les causes du licenciement de Mlle [REDACTED] sont antérieures à la dénonciation desdits faits de harcèlement et trouvent leur origine, dans les événements antérieurs au 21/06/2009.

Mlle [REDACTED] sera convoquée à un entretien préalable à un licenciement par courrier daté et envoyé le 22 juin 2007, pour un entretien qui se déroulera le 4 juillet 2007.

La procédure de licenciement qui a visé Mlle [REDACTED] donc débuté le 22 juin 2007 soit 7 jours après l'incident survenu entre Mlle [REDACTED] et Monsieur [REDACTED]

La Société NEW STEEL procédera au licenciement de Mlle [REDACTED] le 9 juillet 2007 suite à une dégradation importante de son comportement et d'une perte de motivation.

A l'issue de la confrontation du 03 Juillet 2007, l'inspection du travail avait suggéré aux parties de transiger dans le cadre d'un licenciement.

La Société NEW STEEL suite à la recommandation de l'inspection du travail proposera une transaction à Mlle [REDACTED] en date du 10/01/2008.

Il est donc constant que le refus de signer une transaction résulte du comportement de Mlle [REDACTED] et non de la volonté de la SNC NEW STEEL qui cherchait une solution de sortie en toute bonne foi.

Dans sa lettre recommandée à l'inspection du travail en date du 23/01/2008 Mlle [REDACTED] précise qu'à l'issue de la confrontation qui s'est déroulée à l'inspection du travail, M. [REDACTED] au moment de partir, lui aurait déclaré " Si vous voulez Solène, on peut conclure cette affaire par une transaction ", Mlle [REDACTED] aurait rétorqué " Oui, je suis d'accord."

Dans sa lettre recommandée à l'inspection du travail en date du 11/04/2008 Mlle [REDACTED] indique: " je ne comprends pas pourquoi M. [REDACTED] me poussait à accepter l'indemnité transactionnelle proposée par M. [REDACTED].
Devant mon refus catégorique, M. [REDACTED] m'a fait languir pour la remise du rapport de confrontation."

En réalité Madame [REDACTED] voulait dès le départ, deux ans d'indemnité soit en net environ 45.000 €, ce qu'elle demande aujourd'hui; la Société NEW STEEL refusait s'agissant d'une salariée qui avait moins de deux années d'ancienneté.

Les faits de harcèlement dénoncés par elle, avaient et ont à l'évidence pour effet de tenter de maximaliser ses demandes.

Mlle [REDACTED] sollicite que son licenciement soit jugé comme nul.

Madame [REDACTED] évoque également des plaintes pour harcèlement qui visaient la Société NEW STEEL.

Mlle [REDACTED] en conclusion indique qu'il est, selon elle, donc incontestable que son licenciement constitue une mesure de rétorsion à la dénonciation des faits de harcèlement dont elle a été la victime.

Mlle [REDACTED] prétend avoir été harcelée depuis son entrée au sein de l'entreprise NEW STEEL, ce qui non seulement n'est pas prouvé mais est de surcroît mensonger dans la mesure où, dans la lettre recommandée en date du 10/01/2008 que Madame [REDACTED] adressait à Monsieur [REDACTED] de l'inspection du travail, celle-ci indiquait qu'elle subissait depuis 6 mois un harcèlement moral très insidieux.

Mlle [REDACTED] prétend avoir été la cible de propos misogynes de la part de Monsieur [REDACTED] qu'elle distingue du harcèlement dont elle prétend avoir été victime.

Dès lors Madame [REDACTED] précise bien que les remarques misogynes de Monsieur [REDACTED] ne sont pas constitutives de harcèlement.

Ces propos qui sont certes déplacés ne sont pas harcelants dans la mesure où ces propos n'ont ni pour objet ni pour effet une dégradation de ses conditions de travail.

Ces propos ne sont pas susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, ni d'altérer

sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ils sont tellement peu harcelants que jusqu'aux événements de Juin 2007 Madame [REDACTED] ne s'en est jamais plainte.

Mlle [REDACTED] prétend en fait que le harcèlement est constitutif des faits qu'elle indique dans son courrier en date du 10/01/2008; elle fait en effet référence à l'angoisse de l'incertitude concernant son devenir.

Pour la Société NEW STEEL l'ensemble des agissements précités ne peuvent constituer en aucun cas, un harcèlement, d'autant que la réorganisation envisagée, n'a pas été mise en œuvre.

La notion de harcèlement se base sur une notion de ressenti.

En réalité Madame [REDACTED] tente de faire croire que la moindre allusion, le moindre écart de langage ou la moindre incertitude sur son avenir professionnel a des conséquences dramatiques pour elle.

Une telle position est d'autant plus de mauvaise foi dans la mesure où si les écarts de langage de Monsieur [REDACTED] étaient réellement blessants pour Mlle [REDACTED], elle n'aurait pas manqué de les dénoncer à son employeur, ce qu'elle n'a jamais fait.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Selon les articles 6 et 9 du Code de Procédure Civile :

« Les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder et de prouver les faits nécessaires au succès de leur prétention ».

Et selon les termes des articles précités :

« A l'appui de leurs demandes, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder, et qu'il incombe à chacune d'elles de prouver les faits nécessaires à leur succès, que celle qui se prétend libérée d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui en a produit l'extinction ».

Selon l'article 1315 du Code Civil :

« Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ».

Sur la requalification du licenciement :

Selon les dispositions de l'article L1232-1 du code du travail :

« Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ».

Et de l'article L1235-1 du code du travail :

« En cas de litige, le rôle dévolu au juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si, un doute subsiste, il profite au salarié ».

La réalité du motif implique, l'existence d'un élément matériel constitué par un fait concret, susceptible d'être prouvé, lié à l'exécution du contrat de travail et tenant soit à la personne du salarié ou à son aptitude au travail, soit à l'organisation ou au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les faits invoqués par l'employeur doivent être la véritable raison du licenciement, lorsque les faits ne constituent qu'un prétexte pour dissimuler une cause inavouable, le licenciement

est illégitime.

En l'espèce, le licenciement de Mlle [REDACTED] ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse.

Le licenciement a été prononcé pour des motifs étrangers à ceux invoqués par l'employeur. En conséquence, le Conseil après avoir contrôlé et analysé les pièces versées aux débats par les parties, constate que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Selon les dispositions de l'article L1235-3 du code de travail, « si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L1234-9 ».

En l'espèce, le Conseil ayant requalifié le licenciement de Mlle [REDACTED]

En conséquence, condamne la SNC NEW STEEL à la somme de 15937,98€ à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral :

Il ressort des articles L 1152-1, L 1152-2 et L 1152-3 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 »
«Aucun salarié 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 »
« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L 1152 1 et L. 1152 2, toute disposition ou tout acte contraire est nul ».

En l'espèce, Le 9 juin 2008, Mlle [REDACTED] saisissait la HALDE des faits de harcèlement et de discrimination dont elle avait été la victime et dont la dénonciation avait provoqué son licenciement.

Il est manifeste que le licenciement de Mme [REDACTED] a été prononcé parce que non seulement celle-ci a subi, puis refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral à caractère sexiste par le directeur comptable de l'entreprise, Mr [REDACTED] mais également et surtout pour avoir dénoncé ces agissements.

En conséquence, le Conseil après avoir contrôlé et analysé les pièces versées aux débats par les parties, condamne l'employeur au paiement de la somme de 1000,00€ à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Sur la demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Mlle [REDACTED] l'intégralité des frais irrépétibles qu'elle a dû engager pour défendre ses intérêts et faire valoir ses droits, le Conseil attribuera la somme de 800€ sur l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Le Conseil déboute, Mlle [REDACTED] du surplus de ses demandes.

Sur les demandes reconventionnelle, article 700 du Code de Procédure Civile et procédures abusives :

Selon les dispositions de l'article 30 et 31 du Code de Procédure Civile,
« Il ne saurait être reproché à un salarié de saisir la juridiction compétente afin d'exposer ses prétentions et de faire dire le droit ».

En l'espèce, le Conseil considère que l'équité ne justifie les demandes de la SNC NEW STEEL.

En conséquence, ne fera pas droit aux demandes reconventionnelles.

PAR CES MOTIFS

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

Requalifie le licenciement pour faute en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Condamne la SNC NEW STEEL à verser à MME [REDACTED] les sommes suivantes:

- 15937,98 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 800 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Dit que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du présent jugement

Déboute MME [REDACTED] du surplus de ses demandes

Déboute la SNC NEW STEEL de ses demandes reconventionnelles

Condamne la SNC NEW STEEL aux dépens

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier en Chef

