

**HARCÈLEMENTS** Harcèlement sexuel – Caractérisation – Comportement « tactile spécifique » de l'employeur – Salariée licenciée pour inaptitude – Licenciement résultant du harcèlement – Nullité du licenciement.

COUR D'APPEL DE COLMAR 12 septembre 2017  
S. contre SARL Maisons Individuelles d'Alsace

**Faits et procédure**

Mme S., née le 17 août 1988, a été engagée par la SARL Maisons individuelles d'Alsace par contrat à durée indéterminée à effet au 1<sup>er</sup> juin 2011 en qualité de dessinatrice.

Elle a été placée en arrêt de travail du 6 décembre 2013 au 10 janvier 2014 et du 20 au 24 janvier 2014.

Le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude le 19 mars 2014 rédigé en ces termes : « *inaptitude totale et définitive à tout poste de travail dans l'entreprise en une seule visite conformément à l'article R.2624-31* ».

Convoquée le 26 mars 2014 à un entretien préalable, la salariée a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement le 9 avril 2014.

La relation de travail était régie par la convention

collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés.

La dernière rémunération brute de Mme S. s'élevait à 2.079,95 euros.

Affirmant que son licenciement était la conséquence du harcèlement sexuel dont elle a été victime et faisant valoir qu'elle avait effectué des heures supplémentaires sans être rémunérée, Mme S. a saisi le Conseil de prud'hommes de Mulhouse le 26 août 2014 afin d'avoir paiement de dommages-intérêts pour nullité du licenciement et d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires.

La SARL Maisons individuelles d'Alsace avait été placée, le 12 mai 2015, sous l'administration provisoire de Maître Mulhaupt ; son mandat s'est achevé le 19 octobre 2015.

Par jugement du 8 décembre 2015, les premiers juges ont dit que Mme S. avait subi un harcèlement sexuel de la part de son employeur, ils ont déclaré nul le licenciement et condamné la SARL Maisons individuelles d'Alsace à payer à la salariée :

- 3.640 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 364 euros au titre des congés payés sur préavis,
- 18.200 euros pour licenciement nul,
- 951,63 euros au titre du salaire des heures supplémentaires,
- 1.200 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Ils ont ordonné à l'employeur de délivrer un bulletin de paie conforme au jugement indiquant 4.520,49 euros au titre des heures supplémentaires, sous astreinte de 50 euros par jour, se réservant de liquider l'astreinte.

Notifié le 17 décembre 2015, ce jugement a été frappé d'appel le 28 décembre 2015 par la SARL Maisons individuelles d'Alsace et le 4 janvier 2016 par Maître Mulhaupt.

Les deux procédures ont été jointes par ordonnance du 7 septembre 2016.

La SARL Maisons individuelles d'Alsace a déposé des écritures le 7 avril 2017 qu'elle a soutenues oralement à l'audience, par lesquelles elle demande à la Cour

- d'annuler le jugement,
- subsidiairement, de l'infirmier,
- de débouter la salariée de toutes ses prétentions et
- de la condamner à lui payer 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Dans ses conclusions déposées le 25 octobre 2016, soutenues oralement à l'audience, Mme S. demande à la Cour de confirmer le jugement et de condamner l'appelante à lui payer 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

#### MOTIFS DE LA DÉCISION

(...)

Sur la nullité du licenciement

La lettre de licenciement est ainsi libellée :

*« Aux termes d'une seule visite en date du 19 mars 2014, le médecin du travail a formulé à votre égard un avis d'aptitude totale et définitive à tout poste de travail dans l'entreprise.*

*Par courrier en date du 20 mars, nous avons néanmoins demandé au médecin du travail de formuler des suggestions en vue de votre éventuel reclassement.*

*Par courrier en date du 21 mars, le médecin du travail nous a toutefois confirmé votre inaptitude totale et définitive à tout poste de travail et, par conséquent, votre impossibilité de reclassement au sein de notre entreprise.*

*En l'absence de toute solution de reclassement, nous n'avons donc d'autre choix que de procéder à votre*

*licenciement pour inaptitude physique médicalement constatée par le médecin du travail et impossibilité de reclassement ».*

La SARL Maisons individuelles d'Alsace se réfère aux attestations de plusieurs salariés excluant, selon elle, l'hypothèse d'un harcèlement de la part de M. D., d'autant qu'il ne s'est jamais trouvé seul avec la salariée ; elle considère que les éléments apportés par Mme S. sont inopérants, elle précise que M. D. a quitté ses fonctions de gérant en raison de dissensions avec les associés, le 15 mai 2015.

Mme S., de son côté, se réfère aux lettres qu'elle a écrites ou que les médecins ont envoyées à l'employeur, faisant état de faits précis, elle rappelle les arrêts de travail qu'elle a subis et l'avis du médecin du travail après une seule visite, elle mentionne également la lettre par laquelle, le 24 décembre 2014, l'employeur a, selon elle, reconnu les faits litigieux.

Il est de droit qu'aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ; lorsque survient un litige, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ; au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, Mme S. a décrit de manière circonstanciée les faits dont elle était victime, précisant ceux-ci dans une lettre adressée à l'employeur le 19 décembre 2013 et le mettant en demeure d'y mettre immédiatement un terme, lettre libellée en ces termes : *« Depuis près de deux ans et après vous avoir exprimé plusieurs fois mon désaccord, je me vois contrainte de le faire par courrier et vous rappeler ce que je souhaite voir cesser :*

- vos remarques persistantes sur mes tenues vestimentaires pas assez courtes, ma silhouette et mes courbes pas suffisamment mises en valeur portent atteinte à mon intégrité de femme et je vis cela comme un véritable harcèlement,
- les petits noms dont vous m'affublez me dérangent fortement et encore plus ceux à connotation sexuelle. Mon prénom est C., veuillez donc dorénavant respecter mon identité,
- vos gestes déplacés à mon égard alors que je n'ai rien fait qui puisse vous faire penser que vous pouvez me toucher physiquement ».

Par ailleurs, alors qu'elle avait repris le travail depuis le 11 janvier 2014, le médecin du travail a adressé à l'employeur une lettre d'alerte le 16 janvier 2014, mentionnant les doléances de la salariée au sujet de cette situation pouvant être qualifiée de harcèlement.

En outre, lors de l'entretien préalable, Mme S. s'est plainte de manière précise de la manière dont

elle avait été traitée ; en effet, selon les termes de l'attestation du conseiller qui l'a assistée lors de cet entretien, M. E., lequel l'interrogeait sur les raisons de son inaptitude, celle-ci a répondu qu'elle était « *tombée en dépression. Après les attouchements, réflexions déplacées et autres sur ses habits, son physique, revenir travailler était totalement impossible. Elle a dit qu'elle était devenue inapte à son poste de travail à cause de son patron M. D.* ».

Ces éléments, auxquels doit être ajouté le certificat médical du 19 mars 2014 faisant état d'un syndrome anxio-dépressif réactionnel sévère « *suite à des problèmes au sein de son entreprise* », laissent supposer l'existence d'un harcèlement au sens du texte précité, puisqu'ils constituent des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité de l'intéressée en raison de leur caractère dégradant ou humiliant.

La SARL Maisons individuelles d'Alsace, qui doit faire la preuve que ces agissements ne constituent pas un tel harcèlement, ne fait pas cette démonstration.

Au contraire, par lettre du 24 décembre 2013, M. D. a indiqué à la salariée :

« *Depuis sa création, j'ai inscrit comme caractère intrinsèque dans l'entreprise une ambiance de travail familiale et décomplexée ; cette atmosphère que vous avez découverte comme travailleur intérimaire de novembre 2010 à mai 2011, puis comme salariée après avoir accepté notre offre d'embauche.*

*Sans porter atteinte à une quelconque intégrité des personnels et tout en restant dans le cadre d'un comportement social normal, je me réserve le droit de réaliser des commentaires sur les tenues portées et les attitudes dans l'enceinte de notre établissement et d'avoir, le cas échéant, un comportement tactile spécifique à mon mode managérial ».*

Quant aux attestations émanant d'autres salariés, Mesdames D. et O., ainsi que Messieurs B. et S., ces derniers affirment, certes, n'avoir jamais observé de comportement anormal de la part de M. D., notamment à l'égard de Mme S., mais ces témoignages ne constituent pas la preuve de ce que le comportement « *tactile spécifique* » de l'employeur ne constituait pas un harcèlement.

C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont considéré que l'inaptitude de la salariée résultait d'un harcèlement sexuel, ce qui emporte nullité du licenciement.

S'agissant du préjudice subi par l'intéressée, compte tenu de son âge au jour de la rupture (25 ans), de son ancienneté (2 ans et 10 mois), des circonstances de la rupture, l'évaluation à laquelle a procédé le Conseil de prud'hommes en arrêtant les dommages-intérêts réparant intégralement ce préjudice à 18.200 euros, sera confirmée.

#### PAR CES MOTIFS

LA COUR, statuant par mise à disposition au greffe, par arrêt contradictoire et en dernier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

DÉCLARE recevable l'appel de la société Maisons individuelles d'Alsace,

DÉCLARE irrecevable l'appel formé le 4 janvier 2016 par Maître Mulhaupt,

INFIRME le jugement,

Statuant à nouveau,

CONDAMNE la SARL Maisons individuelles d'Alsace à payer à Mme S. 174,63 euros (cent soixante-quatorze euros et soixante-trois centimes) au titre des heures supplémentaires,

ORDONNE à la SARL Maisons individuelles d'Alsace de délivrer à Mme S. un bulletin de paie mentionnant les heures supplémentaires, sur lequel devra figurer la somme de 4.345,86 euros (quatre mille trois cent quarante cinq euros et quatre-vingt six centimes) pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2011 au 9 avril 2014,

DIT n'y avoir lieu à astreinte. CONFIRME le jugement pour le surplus, Y ajoutant

CONDAMNE la SARL Maisons individuelles d'Alsace à payer à Mme S. 1.300 euros (mille trois cents euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile au titre de la procédure d'appel, somme s'ajoutant à celle qu'ont accordée les premiers juges,

#### Note.

Les récentes (1) révélations sur les pratiques de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles et de viols dans le milieu du cinéma et du show business, qui ont déclenché un très grand nombre de plaintes, de signalements ou de dénonciations sur internet de la part des femmes (et de quelques hommes) qui en ont été les victimes, ne doivent pas nous faire oublier que la lutte est loin d'être gagnée, et qu'il reste encore énormément à batailler pour que ces agissements inadmissibles prennent fin. Et tout particulièrement dans le monde du travail, curieusement moins évoqué dans les médias que le milieu du spectacle.

Et pourtant c'est, avec le milieu familial, le lieu où s'exercent le plus les agissements de ces mâles dominants, sûrs de leur bon droit et sûrs de leur impunité. Bon droit (de cuissage), tellement admis, tellement partagé, dans le milieu des entreprises publiques ou privées, des associations, des employeurs particuliers, et même parmi les salariés, même parmi certains syndicalistes, même parmi certains juges du travail.

La solidarité « entre mecs » n'est pas un vain mot, les hommes féministes ou tout simplement non

(1) Récentes... au moment de la rédaction de cet article.

misogynes étant loin de représenter la majorité. Dans de nombreux CPH, une sainte alliance existe entre certains conseillers pour ne condamner que modérément, quand vraiment on ne peut pas faire autrement, les entreprises où se pratique du harcèlement sexuel, le plus insupportable étant que la plupart de ces prédateurs ne se remettent pas en question, ne voient pas où est le problème, minimisent les agissements qui leurs sont reprochés, voire les revendiquent avec arrogance.

Tel est le cas de cet employeur, condamné par la Cour d'appel de Colmar, confirmant en totalité un jugement rendu par la section « Industrie » du CPH de Mulhouse.

La salariée, que nous appellerons Sophie, après avoir effectué plusieurs contrats de travail temporaires, a été engagée sous contrat à durée indéterminée le 1<sup>er</sup> juin 2011 par la SARL Maisons Individuelles d'Alsace.

Assez rapidement, ses conditions de travail se sont nettement dégradées du fait de l'attitude particulièrement équivoque et à connotation sexuelle qu'elle subissait pendant son travail de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur Julien D.

Après plusieurs arrêts maladie causés par l'attitude de Julien D. à son encontre, elle écrit à celui-ci une lettre, exemplaire de retenue, mais surtout de précision, dans les faits dénoncés.

Sophie laisse même une porte ouverte à son employeur, lui permettant de changer radicalement son comportement.

Dans sa lettre datée du 19 décembre 2013, Sophie dénonce sa dépression réactionnelle liée à la dégradation de ses conditions de travail, tout en précisant les motifs de harcèlement quotidien qu'elle subissait depuis près de 2 ans dans l'entreprise : « (...) Depuis près de 2 ans et après vous avoir exprimé plusieurs fois mon désaccord, je me vois dans l'obligation de le faire par courrier et vous rappeler ce que je souhaite voir cesser :

– Vos remarques persistantes sur mes tenues vestimentaires pas assez courtes, ma silhouette et mes courbes pas suffisamment mises en valeur portent atteinte à mon intégrité de femme et je vis cela comme un véritable harcèlement,

– Les petits noms dont vous m'affublez me dérangent fortement et encore plus ceux à connotation sexuée. Mon prénom est Sophie, veuillez donc dorénavant respecter mon identité,

– Vos gestes déplacés à mon égard, alors que je n'ai rien fait qui puisse vous faire penser que vous pouvez me toucher physiquement.

*J'aime mon métier et les responsabilités qui en découlent, mais j'aimerais évoluer et donner le meilleur de moi-même, sans ressentir toute cette pression et ce harcèlement quotidiens.*

*Je vous demande donc de faire le nécessaire pour qu'à l'avenir, je n'aie plus à supporter de telles agressions venant de vous ou d'une autre personne au sein de l'entreprise ».*

En présence d'une telle lettre, respectueuse, mais précise et détaillée, l'employeur avait tout loisir de faire amende honorable, reconnaître ses gestes et paroles déplacés, accepter que son comportement avait été particulièrement mal vécu par la salariée et s'engager à modifier en profondeur son comportement à l'avenir.

Au lieu de cela, il écrit : « Sans porter atteinte à une quelconque intégrité des personnels et tout en restant dans le cadre d'un comportement social normal, je me réserve le droit de réaliser des commentaires sur les tenues portées et attitudes dans l'enceinte de notre établissement et d'avoir, le cas échéant, un comportement tactile spécifique à mon mode managérial. Dans votre cas et au vu de vos remarques, ces événements sont plus qu'exceptionnels : je ne vois pas en quoi vous prétendez subir un « harcèlement quotidien ».

Cette lettre, qui constitue un véritable aveu, aurait suffi, à elle seule, à démontrer la réalité et le sérieux du harcèlement sexuel allégué, et pourrait prêter à sourire au vu de la bêtise de cet employeur.

Mais cette lettre ne prête pas à sourire. Car, au-delà de l'attitude de cet employeur, il y a une personne, Sophie, qui a été victime. Et même deux fois victime : non seulement elle a subi pendant plus de 2 ans le comportement de ce prédateur, ce qui lui a occasionné de graves dommages au niveau de sa santé physique et morale et de son intégrité de femme, mais encore elle a été licenciée... pour inaptitude ! Et cette inaptitude, ainsi que les juges du travail l'ont relevé, n'est bien sûr que la conséquence des agissements inadmissibles de son employeur. C'est la double peine.

C'est là tout le problème des salariées qui, certes, voient le harcèlement sexuel qu'elles ont subi reconnu par un jugement, obtiennent des indemnités à ce titre (indemnisation modeste, au cas présent), mais qui, pour autant, outre le traumatisme subi et très long à guérir, ne sont jamais réintégrées dans leur entreprise et on le comprend : l'auteur des faits de harcèlement, dirigeant de l'entreprise, ne va pas se licencier lui-même, et donc le retour est impossible, sauf à revivre un enfer, d'autant que l'employeur, reconnu comme harceleur sexuel, ne va pas faire de cadeaux à la salariée si elle revient.

Pour revenir sur la lettre de « revendication » de l'employeur, de tels cas sont relativement rares, les prédateurs sexuels préférant se situer dans le déni, ou dans le classique : « *Mais elle était consentante* » ou alors : « *C'était des plaisanteries, rien de bien méchant* », etc...

À cet égard, il est bon de rappeler que, lorsqu'il y a harcèlement sexuel, c'est à la victime, et à elle seule, de dire où se situe – pour elle – la limite entre la plaisanterie ou la drague et les agissements qu'elle vit comme harcèlement. Personne d'autre n'est qualifié pour nommer ce que ressent une personne qui, face aux mêmes gestes ou aux mêmes paroles, peut effectivement les ressentir différemment, selon les cas.

Le Conseil de prud'hommes aurait pu en rester là, la lettre de l'employeur reconnaissant son « *comportement tactile spécifique à mon mode managérial* ». Mais il a « *bétonné* » sa décision, en citant :

– une lettre du docteur Hélène R., médecin du travail, datée du 16 janvier 2014, adressée à M. D., qui rappelle son rôle préventif pour éviter toute altération de la santé des travailleurs, et qui écrit : « *En effet, je souhaiterais porter à votre attention la situation, qui pourrait être qualifiée de harcèlement, vécue par votre salariée, Sophie N., que je viens de voir aujourd'hui* ».

– un courrier du docteur Paule H. du 19 mars 2014, établi à la demande de la salariée, rédigé à l'attention du médecin du travail comme suit : « *Melle Sophie N. présente un syndrome anxio-dépressif réactionnel sévère suite à des problèmes au sein de son entreprise.*

*Depuis le 6/12/13, elle est dans l'incapacité de retourner au travail et son état de santé a justifié une mise sous traitement sous... Son état psychologique ne lui permet pas d'envisager une reprise du travail dans cette entreprise et elle devrait donc bénéficier d'une inaptitude totale et définitive* ».

– l'attestation de M. E. Abdelrahim, conseiller du salarié, établie le 25 juillet 2014, qui a assisté Mme S. lors de l'entretien préalable au licenciement le 4 avril 2014, qui atteste : « *M. Julien D., gérant de l'entreprise, a rappelé qu'en date du 19/3/2014, le médecin du travail a formulé un avis d'inaptitude à l'égard de Mlle X. Le médecin a aussi confirmé l'impossibilité de reclassement au sein de cette entreprise (d'après les dires de Monsieur D).*

*L'inaptitude totale et définitive m'a interpellé, j'ai donc demandé à Mlle X. pourquoi avait-elle été formulée ? Elle m'a répondu qu'à cause de tout ce qui s'est passé, elle est tombée en dépression. Après les attouchements, réflexions dépassées et autres sur ses habits, son physique, revenir travailler était totalement impossible. Elle a dit qu'elle est devenue inapte à son poste de travail à cause de son patron Monsieur Julien D.*

*Mlle X. a rappelé que, lors de la première reprise de travail, il lui avait proposé un licenciement économique*

*avec une transaction pécuniaire sous condition de non-poursuite aux Prud'hommes ou en justice....*

*J'atteste que Monsieur D. n'a pas contredit ou commenté ses dires et a clôturé le rendez-vous de l'entretien en précisant que la salariée allait recevoir son courrier de licenciement.*

*Mlle X. a indiqué à son patron que tout ce qu'il s'était permis à son égard était interdit et qu'elle allait se défendre devant le juge du Conseil des prud'hommes.*

*M. D. lui a répondu que cela lui était égal ».*

– plusieurs fiches de visites médicales auprès du médecin du travail, dont celle du 19/03/14 par laquelle le Dr R. Hélène émet l'avis suivant : « *Inaptitude totale et définitive à tout poste de travail dans l'entreprise en une seule visite conformément à l'article R. 2624-31* ».

Poursuivant son raisonnement, le Conseil écrit qu'il « *se doit d'examiner également si l'employeur apporte des éléments objectifs qui établissent qu'il n'y a pas eu de situation de harcèlement.*

*Le Conseil relève ainsi que M. D. reconnaît qu'il a un comportement tactile spécifique à son management, et qu'exceptionnellement il y a eu des événements relatés par Mme X. à son contact.*

*La défenderesse précise que le management de M. Julien D. est familial, avec une atmosphère chaleureuse et conviviale, à la méditerranéenne, et se réfère à ce titre aux attestations qu'elle produit en annexes de Mme N., Melle M., MM. O. et P.*

*À la lecture de ces attestations, le Conseil relève que ces personnes confirment la bonne ambiance conviviale et familiale au sein de l'entreprise, et qu'elles n'ont pas eu de soucis ou de problèmes particuliers avec M. D.*

*Le Conseil ne saurait déduire de ces attestations que M. D. n'aurait pas eu un comportement ou une attitude différente à l'égard de la demanderesse ».*

Finalement, Sophie a été licenciée pour n'avoir pas accepté le mode managérial tactile de son directeur !

En écrivant cet article, je tombe sur un compte rendu d'une audience correctionnelle au TGI de Mulhouse, dans les dernières « *Nouvelles d'Alsace* » du 12 novembre 2017. Il est écrit : « *Cet ancien gérant d'un salon de coiffure a fait subir l'enfer durant plusieurs mois à sa jeune apprentie. Il a été condamné à 5 mois fermes pour des gestes et paroles déplacés. (...) Interrogé à la barre, l'homme de 51 ans ne semble pas voir où est le mal : « Je voulais une ambiance rock'n'roll dans mon salon et pas des gens coincés du c... Je faisais des allusions, oui, mais elle n'avait pas l'air choquée. Pour les claques sur les fesses ? Je ne me rappelle plus ».*

**Pierrot Thomann,**

Conseiller Prud'hommes et défenseur syndical