

HARCÈLEMENTS **Harcèlement sexuel – Propos et comportements à connotation sexuelle répétés par le supérieur hiérarchique – Faits précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral – Inaptitude consécutive aux agissements constitutifs de harcèlement sexuel et moral – Nullité du licenciement pour inaptitude – Durée du travail – Nullité de la convention de forfait – Rappel de salaire en paiement d'heures supplémentaires – Harcèlement sexuel en milieu spécifique des petites associations de spectacles vivants – Violation par l'employeur de l'obligation de sécurité de résultat – Porosité des sphères professionnelle et personnelle.**

1^{ère} espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE CRÉTEIL 25 avril 2019

Mme N. contre SELARL JSA mandataire de l'Association MA QUÊTE CONCEPT (n° RG 16/01.917)

PROCÉDURE

Madame N. a saisi le conseil le 3 juin 2016.

Les parties ont été convoquées le 7 juin 2016 pour le bureau de conciliation du 22 juillet 2016 devant lequel elles ont comparu.

L'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 2 février 2017, pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R.1454-17, R. 1454-19 et 20 du Code du travail.

Par courrier reçu le 17 novembre 2016, l'AVFT indique intervenir dans le dossier en qualité d'intervenant volontaire. L'affaire a été renvoyée au bureau du jugement du 10 juillet 2017 (procédure collective en cours).

L'affaire a été renvoyée au bureau du jugement du 1^{er} mars 2018.

L'association a été placée en liquidation judiciaire le 16 octobre 2017. Un ultime renvoi au bureau du jugement du 10 septembre 2018 a été prononcé.

À cette dernière audience, le 10 septembre 2018, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré.

Des conclusions ont été déposées lors de l'audience par le demandeur, les défendeurs et l'intervenant volontaire et visées par le greffier lors de l'audience. Le prononcé a été fixé au 21 février 2019 et prorogé au 25 avril 2019.

DIRES DE LA PARTIE DEMANDERESSE :

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions de Madame N., le Conseil se réfère à ses conclusions visées par madame le greffier et développées lors de l'audience des débats par Madame Pauline Teyssandier, délégué syndicale, aux termes desquelles celle-ci formule les demandes suivantes :

Dire et juger que Madame N. a subi des faits de harcèlement sexuel.

En conséquence,

Fixer la créance de Madame N. au passif de la liquidation de l'association Ma Quête Concept comme suit :

- 20.000,00 euros nets de CSG-CRDS au titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel,
- 8.000,00 euros nets de CSG-CRDS à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

Dire et juger que le CGEA d'IDF-Est garantira le montant des condamnations prononcées.

Condamner le mandataire à payer la somme de 500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Condamner les défendeurs aux entiers dépens.

POUR LA PARTIE INTERVENANT VOLONTAIRE :

Vu les conclusions visées par madame le greffier et développées oralement lors de l'audience des débats par Maître Frédérique Pollet Rouyer en faveur de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), intervenante volontaire, aux termes desquelles il est formulé les demandes suivantes :

Fixer au passif de la liquidation de l'association Ma Quête Concept la somme de 2.000,00 euros au titre du préjudice moral de l'AVFT en réparation de l'atteinte à l'objet statutaire de l'association.

Fixer au passif de la liquidation de l'association Ma Quête Concept la somme de 800,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

DIRES DES DÉFENDEURS

- Vu les conclusions visées par madame le greffier et développées oralement lors de l'audience des débats par maître Nathalie Chevalier, en faveur de la SELARL JSA à qualité de mandataire liquidateur de l'association Ma Quête Concept, aux tenues desquelles il est formulé les demandes suivantes :

Constater, dire et juger Madame N. mal fondée en ses demandes, fins et conclusions,

En conséquence,

Déboute Madame N. de l'intégralité de ses demandes.

Condamne Madame N. aux entiers dépens.

- Vu les conclusions visées par madame le greffier et développées oralement lors de l'audience des débats par maître Charles Georget, en faveur de L'Unedic Délégation AGS CGEA d'IDF-Est, intervenante forcée,

aux termes desquelles il est formulé les demandes suivantes :

Débouter Madame N. de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel,

Débouter Madame N. de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

Subsidiairement,

Ramener le quantum des dommages et intérêts à de plus juste proportions.

En tout état de cause,

Dire et juger que s'il y a lieu à fixation, celle-ci ne pourra intervenir que dans les limites de la garantie légale ;

Dire et juger que la garantie de l'AGS est plafonnée, toutes créances avancées pour le compte du salarié, à un des 3 plafonds définis à l'article D. 3253-5 du Code du travail ;

Dire et juger que la garantie prévue aux dispositions de l'article L.3253-6 du Code du travail ne peut concerner que les seules sommes dues en exécution du contrat de travail au sens dudit article L.3253-8 du Code du travail, les astreintes, dommage et intérêts mettant en œuvre la responsabilité de droit commun de l'employeur ou l'article 700 du Code de procédure civile étant ainsi exclus de la garantie ;

Statuer ce que de droit quant aux frais d'instance sans qu'ils puissent être mis à la charge de l'Unedic AGS.

MOTIVATION DU CONSEIL :

Vu les dispositions de l'article 12 du Code de procédure civile, qui stipule que « Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée.

Toutefois, il ne peut changer la dénomination ou le fondement juridique lorsque les parties, en vertu d'un accord exprès et pour les droits dont elles ont la libre disposition, l'ont lié par les qualifications et points de droit auxquels elles entendent limiter le débat.

Le litige né, les parties peuvent aussi, dans les mêmes matières et sous la même condition, conférer au juge mission de statuer comme amiable compositeur, sous réserve d'appel si elles n'y ont pas spécialement renoncé. »

Sur le harcèlement sexuel

Attendu qu'il n'est pas contesté que Madame N. a travaillé pour le compte de l'association Ma Quête Concept, en qualité de comédienne, pendant environ 1 an¹/₂, que le dernier jour travaillé est le 30 juin 2014, que le président de l'association Ma Quête Concept est Monsieur E. ;

Que le 23 juin 2015, Madame N. a porté plainte pour viol et agression sexuelle contre Monsieur D.,

frère de Monsieur E., que la plainte de Madame N. a été classée sans suite au mois de février 2016 ; que Monsieur D., concepteur des projets artistiques portés par l'association Ma Quête Concept, est également metteur en scène et le supérieur hiérarchique de Madame N.

Aux termes de l'article L.1153-1 du Code du travail, les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

Selon l'article L.1153-2 du Code du travail, 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 de harcèlement sexuel.

L'article L.1153-3 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement et il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, 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.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié ou le candidat concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, 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.

Attendu que Madame N. soutient que la personne qu'elle accuse de harcèlement sexuel à son encontre est Monsieur D., son supérieur hiérarchique.

En l'espèce, Madame N. invoque les faits suivants :

Qu'à compter du début de l'année 2013, elle a été l'objet de déclarations enflammées de la part de Monsieur D., qu'au long des années 2013 et 2014, celui-ci multipliera les correspondances enflammées en y mêlant des propos et des idées ayant un caractère violent propre à entretenir anxiété et oppression chez Madame N.

Qu'au mois de février 2013, alors qu'il communique par écrit en sa qualité de metteur en scène avec Madame N., Monsieur D. termine ses instructions professionnelles par des propos allusifs et suggestifs hors de la sphère professionnelle.

Que dès la fin de l'année 2012, Monsieur D. a tenté de se rapprocher physiquement par des frôlements, caresses, massages, baisers forcés, que ce comportement a été remarqué par les autres comédiens de l'association.

Que Monsieur B., tout au long de la relation de travail, a multiplié les messages courriers, textos, verbales dans le but de s'immiscer dans la vie privée de Madame N., qu'il a permis à sa mère et à sa femme d'avoir les coordonnées personnelles de Madame N. et qu'il les a laissés la contacter.

Que Monsieur D. n'a eu de cesse de bafouer son intégrité physique et psychique en provoquant nombre de rapprochements physiques d'intensités diverses, jamais désirés par elle, alternant avec des périodes de distance qu'il crée pour la rassurer.

Pour étayer ses affirmations, Madame N. produit notamment :

De nombreuses correspondances manuscrites de Monsieur D. faisant état des sentiments et des émois physiques qu'elle lui inspire,

Plusieurs emails professionnels de Monsieur D. comportant des termes allusifs non professionnels,

Des emails violents émanant du cercle familial de Monsieur D.,

L'ensemble des documents de la procédure pénale engagée suite à la plainte déposée par Madame N. en date du 23 juin 2015, comportant les témoignages, concordants, des collègues de travail de Madame N., le procès-verbal de synthèse de l'officier de police judiciaire transmettant le dossier au Procureur de la République,

De nombreux courriers ou emails de Monsieur D. adressés à Madame N. ou à des tiers, par lesquels il reconnaît les faits et avoir fait du mal à Madame N.

Madame N. établit ainsi l'existence matérielle de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel à son encontre.

La SELARL JSA, ès qualité de mandataire liquidateur de l'association Ma Quête Concept, fait valoir que Monsieur D., qui n'est pas le représentant légal de l'association Ma Quête Concept, n'est pas personnellement cité devant le Conseil ; que la plainte déposée par Madame N. a été classée sans suite et sans autre poursuite pénale, le Procureur de la République estimant que les faits n'étaient pas avérés ; que Madame N. ne formule aucun reproche à l'encontre de l'association Ma Quête Concept, ni à l'encontre de son président, alors même qu'elle soutient, sans parvenir à le démontrer, que celui-ci est le gérant de fait de celle-ci.

La SELARL JSA, ès qualité de mandataire liquidateur de l'association Ma Quête Concept, ne produit strictement aucun élément de nature à prouver que les agissements qui sont reprochés à Monsieur D., outre qu'ils sortent sans confusion possible de la sphère professionnelle, ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La SELARL JSA, ès qualité de mandataire liquidateur de l'association Ma Quête Concept, échoue ainsi à démontrer que les faits matériellement établis par Madame N., en ce qui concerne le comportement de Monsieur D. à son encontre, sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le Conseil dit que le harcèlement sexuel est établi.

Sur la demande à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel d'un montant de 20.000,00 euros nets de CSG-CRDS

Attendu que le Conseil a dit que le harcèlement sexuel est établi.

Que compte tenu des circonstances du harcèlement subi, de sa durée et des conséquences dommageables qu'il a eu pour Madame N. telles qu'elles ressortent des pièces et des explications fournies et notamment du rapport d'expertise médicale ordonné par la police judiciaire, le Conseil dit que le préjudice en résultant pour Madame N. doit être réparé par l'allocation de la somme de 10.000,00 euros nets de CSG-CRDS à titre de dommages-intérêts pour harcèlement sexuel, fixe cette créance de Madame N. au passif de la liquidation de l'association Ma Quête Concept, dit que l'Unedic délégation AGS CGEA d'IDF-Est en garantira le montant.

Sur la demande à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat d'un montant de 8.000,00 euros nets de CSG-CRDS

Attendu que le Conseil a dit que le harcèlement sexuel est établi.

Aux termes de l'article L.1153-1 du Code du travail, les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

L'article L.1153-5 du même code oblige l'employeur à prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.

L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment de harcèlement sexuel ; l'absence de faute de sa part ou le comportement fautif d'un autre salarié de l'entreprise ne peuvent l'exonérer de sa responsabilité à ce titre.

Il résulte des articles L.1152-1, L.1152-4 et L.4121-1 du Code du travail que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur le lieu de travail, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.

La responsabilité de l'employeur, tenu de prendre les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel, n'exclut pas qu'en application

des dispositions de l'article L.4122-1 du Code du travail, spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise, engage sa responsabilité personnelle, à l'égard de ses subordonnés, vis-à-vis du salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements de harcèlement sexuel.

Considérant qu'il découle des articles L.4121-1 et 2 du Code du Travail qu'un employeur doit impérativement prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Qu'en l'espèce, il n'est absolument pas démontré que les mesures découlant des articles susvisés ait été prises par l'employeur pour assurer son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité de Madame N.

Qu'en conséquence de quoi, il y a lieu d'octroyer la somme de 3.000,00 euros nets de CSG-CRDS à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat et de fixer cette créance de Madame N. au passif de la liquidation de l'association Ma Quête Concept, et de dire que l'Unedic délégation AGS CGEA d'IDF-Est en garantira le montant.

Sur la demande de l'AVFT au titre du préjudice moral en réparation de l'atteinte à l'objet statutaire de l'association d'un montant de 2.000,00 euros

Attendu que l'AVFT soutient que le comportement de l'employeur de Madame N. lui a causé un préjudice moral.

Attendu qu'il n'est pas contesté que les objectifs de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, (AVFT), sont :

- Le soutien des victimes dans leur action en réparation des préjudices subis,
- La mise en évidence des conséquences graves de ces agressions en termes de santé et d'accès au travail, entreprises dans la mise en place de politique de prévention des violences sexuelles et de procédure de traitement des plaintes.
- La responsabilisation des entreprises dans la mise en place de politique de prévention des violences sexuelles et de procédure de traitement des plaintes.

Attendu que le Conseil a dit que Madame N. avait été victimes d'un harcèlement sexuel.

Qu'en conséquence les comportements de Monsieur D. et de l'association Ma Quête Concept à l'encontre de Madame N ; ont bien porté atteinte à l'objet social et aux valeurs portées par l'AVFT.

Considérant, outre la garantie prévue aux dispositions de l'article L.3253-6 du Code du travail, qui ne concerne que les sommes dues en exécution du contrat de travail au sens de l'article L.3253-8 du même code, la liquidation judiciaire d'office de l'association Ma Quête Concept prononcée en date du 16 octobre 2017.

Attendu que l'AVFT n'a pas la qualité de salarié de l'association Ma Quête Concept.

Qu'en conséquence, le Conseil ne fait pas droit à la demande de l'AVFT au titre du préjudice moral en réparation de l'atteinte à l'objet statutaire de l'association.

Sur la demande de Madame N. sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile d'un montant de 500,00 euros

Vu l'article 700 du Code de procédure civile qui dispose que « *Comme il est dit au 1 de l'article 75 de la loi n°91-467 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.* ».

Considérant que pour faire reconnaître ses droits en ce qui concerne l'exécution de son contrat de travail, Madame N. a été contrainte d'engager une procédure devant le Conseil de prud'hommes de céans, les frais relatifs à cette instance découlant donc directement de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à l'entière charge de Madame N. les frais irrépétibles de la présente instance.

Attendu que Madame N. sollicite, sur le fondement de cet article, la somme de 500,00 euros, la partie défenderesse ayant succombé, il y a lieu d'accueillir favorablement cette demande à hauteur de son quantum, 500,00 euros, et de fixer cette créance au passif de la liquidation judiciaire de l'association Ma Quête Concept.

Sur la demande de l'AVFT, sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile d'un montant de 800,00 euros

Vu l'article 700 du Code de procédure civile qui dispose que « *Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :*

1° À l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2 ° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n°91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des

mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'État ».

En l'espèce il n'a pas été fait droit aux demandes de l'AVFT.

Qu'en conséquence, le Conseil ne fait pas droit à la demande de l'AVFT au titre des dispositions de l'article 100 du Code de procédure civile.

Sur les dépens

- Vu l'article 695 du Code de procédure civile qui dispose que « Les dépens afférents aux instances, actes et procédures d'exécution comprennent :

1. les droits, taxes, redevances ou émoluments perçus par les secrétariats des juridictions ou l'administration des impôts à l'exception des droits, des taxes et pénalités éventuellement dus sur les actes et titre produits à l'appui des prétentions des parties ;
 2. les frais de traduction des actes lorsque celle-ci est rendue nécessaire par la loi ;
 3. les indemnités de témoins ;
 4. la rémunération des techniciens ;
 5. les débours tarifés ;
 6. les émoluments des officiers publics ou ministériels ;
 7. la rémunération des avocats dans la mesure où elle est réglementée, y compris les droits de plaidoirie ;
- ... »

Vu l'article 696 du Code de procédure civile qui dispose que « La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie ».

Attendu que La SELARL JSA, ès qualité de mandataire liquidateur de l'association Ma Quête Concept, succombe à l'instance.

Qu'il résulte que les éventuels dépens de l'instance

seront mis à la charge de la SELARL JSA, ès qualité de mandataire liquidateur de l'association Ma Quête Concept.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de prud'hommes de Créteil, section Activités Diverses, statuant en audience publique, par jugement contradictoire, en premier ressort et après en avoir délibéré conformément à la loi,

Dit que Madame N. a subi des faits de harcèlement sexuel,

Fixe la créance de Madame N. au passif de la liquidation judiciaire de l'association Ma Quête Concept prise en la personne de la SELARL JSA ès qualité de mandataire liquidateur, aux sommes suivantes :

- 10.000,00 euros, (dix mille euros), nets de CSG-CRDS à titre de dommages-intérêts pour harcèlement sexuel,
- 3.000,00 euros, (trois mille euros), nets de CSG-CRDS à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat,
- 500,00 euros (cinq cents euros), sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

Dit l'Unedic délégation AGS CGEA d'IDF-Est tenue à garantie pour ces sommes dans les termes des articles L.3253-8 et suivants du Code du travail,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,
- Fixe les éventuels dépens de l'instance au passif de la liquidation judiciaire de la liquidation judiciaire de l'association Ma Quête Concept prise en la personne de la SELARL JSA, ès qualité de mandataire liquidateur.

Ainsi fait, jugé et prononcé en audience publique le jour, an et mois susdits.

(Mme P. Teyssandier, déf. synd., M^e Chevalier, Clerc, M^e Pollet Rouyet, av.)

2^{ème} espèce

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (départage) 13 septembre 2019

Mme M. contre SAS EXPERTISE ET CONSEIL, GROUPE LEGRAND (RG n°16/06.636)

EXPOSÉ DU LITIGE

Suivant contrat de travail à durée indéterminée à compter du 6 février 2012, Madame M. a été engagée par la SAS Expertise et conseil en qualité d'office manager, la relation de travail étant soumise aux dispositions de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes.

Après avoir été convoquée à un entretien préalable suivant courrier recommandé du 11 mars 2016, Madame M. a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement suivant courrier recommandé du 29 mars 2016.

Par déclaration reçue au greffe le 9 juin 2016, Madame M. a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris, la formation de jugement s'étant déclarée en partage de voix.

Lors de l'audience de départage, les demandes de Madame M. ainsi que de la SAS Expertise et conseil et de la SA Groupe Legrand se présentent comme rappelé ci-dessus.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs moyens et prétentions.

MOTIFS DE LA DÉCISION

En application des dispositions des articles L. 3121-39 et L. 3121-43 du Code du travail, l'avenant au contrat de travail du 26 avril 2013, d'ailleurs non signé par la salariée, faisant expressément état d'une convention individuelle de forfait en jours, étant rappelé que les dispositions de l'article 8.1.2.5 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, qui se bornent à prévoir, en premier lieu, que la charge de travail confiée ne peut obliger le cadre à excéder une limite de durée quotidienne de travail effectif fixée à dix heures et une limite de durée hebdomadaire de travail effectif fixée à quarante-huit heures et que le dépassement doit être exceptionnel et justifié par le cadre, en deuxième lieu, laisse à l'employeur le soin de prendre les mesures pour assurer le respect des repos quotidiens et hebdomadaires et, en troisième lieu, que le cadre disposant d'une grande liberté dans la conduite ou l'organisation des missions correspondant à sa fonction et dans la détermination du moment de son travail, le cadre et l'employeur examinent ensemble, afin d'y remédier, les situations dans lesquelles ces dispositions prises par l'employeur pour assurer le respect des repos journaliers et hebdomadaires n'ont pu être respectées, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de la salariée et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé de l'intéressée, la demanderesse exerçant en outre des fonctions ne pouvant manifestement pas être considérées comme relevant du personnel autonome au sens des dispositions de l'article 8.1.2.3 de la convention collective, la convention de forfait en jours litigieuse apparaissant dès lors nulle, il convient en conséquence de faire application des dispositions de l'article L. 3171-4 du Code du travail prévoyant qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

S'il résulte des dispositions précitées que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sérieusement sa demande.

En l'espèce, en application des dispositions précitées et au vu des différentes pièces versées aux débats par Madame M., et notamment du décompte précis et détaillé des heures effectuées réalisées par cette dernière pour la période litigieuse, des feuilles de

contrôle des temps mensuels internes à l'entreprise établies sur la base du badgeage effectué par les salariés, ainsi que des attestations concordantes rédigées par d'autres salariés du cabinet, la salariée apparaissant ainsi fournir des éléments de nature à étayer sérieusement sa demande, le Conseil ne peut que relever qu'en réponse à ces éléments, l'employeur, qui se borne à critiquer les pièces produites par la salariée et à contester les demandes et les calculs de cette dernière, en s'abstenant notamment de produire l'intégralité des relevés de badgeage au motif que celui-ci n'a été mis en place que pour des raisons de sécurité, ne justifie pas des horaires de travail effectivement réalisés par la demanderesse.

Dès lors, le Conseil, qui constate l'existence d'heures supplémentaires, en évaluant souverainement l'importance et fixant en conséquence les créances salariales s'y rapportant en fonction des éléments de faits lui étant soumis, la demande de Madame M. apparaissant justifiée sur l'ensemble de la période litigieuse, il convient en conséquence de lui accorder, déduction faite des sommes déjà perçues à ce titre, la somme totale de 12.392,77 € à titre de rappel d'heures supplémentaires, outre 1.239,27 € au titre des congés payés y afférents, ainsi qu'une somme de 2.164 € à titre d'indemnité compensatrice de contrepartie obligatoire en repos pour heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel, outre 216,40 € au titre des congés payés y afférents.

En application des dispositions des articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du Code du travail, la salariée ne justifiant pas du caractère intentionnel de la dissimulation d'emploi alléguée, il convient de la débouter de sa demande au titre du travail dissimulé.

En application des dispositions de l'article L. 1226-2 du Code du travail, lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste de travail ou aménagement du temps de travail.

Aux termes de l'article L. 1226-4 du Code du travail, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent

également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L.1234-9. Par dérogation à l'article L.1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

En l'espèce, la salariée ayant fait l'objet, le 15 février 2016, d'un premier avis du médecin du travail en vue d'une inaptitude au poste de travail, il résulte du second avis du 29 février 2016 que l'intéressée est inapte définitivement à tout poste dans l'entreprise, l'état de santé de la salariée ne permettant pas de proposition de reclassement.

Aux termes de l'article L.1153-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

En application de ces dispositions, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, au vu des éléments produits par Madame M. et notamment de la déclaration de main courante du 11 octobre 2015, des attestations rédigées par d'autres salariés ou collaborateurs du cabinet ayant été témoins des faits litigieux ou ayant recueilli les déclarations de la demanderesse, des différents certificats médicaux versés aux débats établissant, par son médecin traitant et son hépato-gastroentérologue, par la médecine du travail, ainsi que de l'expertise réalisée par Madame Peze, docteur en psychologie et expert près la Cour d'appel de Versailles, ayant examiné la salariée à la demande du médecin du travail dans le cadre des examens complémentaires prévus par l'article R.4624-25 du Code du travail et concluant au fait que l'intéressée présente un tableau princeps lié aux situations de harcèlement moral et sexuel au travail, appelé syndrome de stress post-traumatique, sa décompensation ayant atteint la sphère intestinale, lesdits éléments faisant état de l'adoption à son encontre par le dirigeant du cabinet

de propos et de comportements à connotation sexuelle répétés, se manifestant notamment par des gestes déplacés et/ou équivoques, lesdits agissements, auxquels elle n'avait nullement consenti, ayant porté atteinte à sa dignité et provoqué un profond sentiment de malaise chez l'intéressée, compte tenu notamment de la qualité de supérieur hiérarchique de leur auteur, il apparaît que Madame M. établit ainsi la matérialité de faits précis permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel au sens des dispositions précitées, la SAS Expertise et Conseil, qui se limite en réplique à contester la version de la salariée en relevant le caractère fallacieux et calomnieux de ses accusations et en mettant en avant le côté manipulateur et le besoin de séduire et d'attirer l'attention de la salariée ainsi que, de manière pour le moins maladroite, le caractère osé, voire provocant des tenues vestimentaires et de l'attitude de l'intéressée, ne démontrant pour sa part aucunement que les agissements litigieux ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement, les seules attestations et déclarations de salariés ou de clients du cabinet, ainsi que de connaissances et de relations de son dirigeant indiquant de manière générale ne pas avoir été témoins de faits de harcèlement sexuel au sein du cabinet, tout en soulignant le professionnalisme et les qualités humaines du dirigeant, ainsi que son sens des valeurs et de la famille étant sans aucune incidence de ce chef, de même que l'avis rédigé à la demande de l'employeur par le Docteur An Chue, médecin-expert, que les circonstances de l'espèce ne commandent pas d'écarter des débats en l'absence de caractère illicite ou frauduleux de celui-ci, en ce que l'expert n'a ni rencontré, ni examiné la salariée et ne se fonde que sur les seules pièces du dossier lui ayant été remises par l'employeur à cette fin.

Dès lors, la salariée justifiant d'un préjudice spécifique résultant des agissements de harcèlement sexuel dont elle a fait l'objet durant plusieurs mois, il convient de lui accorder en réparation une somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts.

Aux termes de l'article L.1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, l'article L.1154-1 prévoyant que lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions précitées, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En application de ces dispositions, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, au vu des différentes pièces versées aux débats par Madame M. et notamment des échanges de courriels avec le dirigeant de la société concernant ses conditions de travail, ainsi que des attestations précises, circonstanciées et concordantes rédigées par d'autres salariés et collaborateurs du cabinet, lesdits documents faisant état de mise en œuvre par le dirigeant de pratiques managériales génératrices d'humiliation, d'anxiété et de perte de confiance, ainsi que de critiques systématiques avec utilisation de propos et de remarques vexatoires et infantilisantes, de pratiques persécutrices avec contrôle systématique et dénigrant de l'activité, ainsi que la mise en place de consignes rendant le travail difficilement exécutable et aboutissant à des situations d'échec, ainsi qu'à un épuisement professionnel se manifestant notamment par un accroissement soudain de la charge de travail dans un temps imparti et des demandes répétitives de traitement de dossiers urgents à la dernière minute avec obligation de refaire et corriger à plusieurs reprises les mêmes dossiers, lesdits agissements ayant eu pour effet de dégrader les conditions de travail et d'altérer la santé physique et mentale de la salariée, ainsi que cela résulte des nombreux certificats et avis médicaux précités versés aux débats, il apparaît que Madame M. établit la matérialité de faits précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral. L'employeur, qui conteste en réplique les affirmations de la salariée en soulignant les difficultés rencontrées par l'intéressée pour exercer correctement ses fonctions sans en justifier, au vu des seuls éléments produits, ne démontrant aucunement que les agissements litigieux ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, les seules attestations ou déclarations de salariés ou de relations du cabinet indiquant de manière générale ne pas avoir été témoins de faits de harcèlement moral au sein de la société en relevant le professionnalisme et les qualités humaines de la direction étant à nouveau sans aucune incidence de ce chef.

Par conséquent, Madame M. justifiant de l'existence d'un préjudice spécifique résultant des agissements de harcèlement moral dont elle a fait l'objet de la part de son employeur durant plusieurs mois, il convient de lui accorder en réparation une somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts, l'intéressée devant être

déboutée de sa demande de dommages et intérêts supplémentaires au titre du retard intervenu dans le règlement des indemnités de prévoyance, en ce qu'elle ne justifie ni de manquements de l'employeur à ses obligations en la matière, ni du principe ou du quantum d'un préjudice distinct de ce dernier chef.

Par ailleurs, Madame M. démontrant également, au vu de l'ensemble des éléments précités et notamment des nombreux certificats et avis médicaux produits, ainsi que de l'avis de la médecine du travail faisant état d'une inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise, ainsi que d'une impossibilité de formuler des propositions de reclassement compte tenu de l'état de santé de la salariée, que les faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral subis sont effectivement à l'origine de son inaptitude, il convient de déclarer nul le licenciement pour inaptitude prononcé à son encontre, étant rappelé que le salarié victime d'un licenciement nul et qui ne réclame pas sa réintégration a droit, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaires.

S'agissant des indemnités de rupture, en application des dispositions légales et conventionnelles régissant la relation de travail et sur la base d'un salaire de référence incluant les heures supplémentaires effectuées de 4.230 €, il convient d'accorder à la salariée, la durée du préavis étant de 3 mois, une indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 12.690 €, outre 1.269 € au titre des congés payés y afférents.

En outre, au vu des éléments de l'espèce, eu égard à l'âge, l'ancienneté, ainsi qu'à la situation personnelle et professionnelle de la salariée, il convient de lui accorder une somme de 30.000 € à titre d'indemnité pour licenciement nul.

Enfin, étant rappelé qu'en application des dispositions de l'article L.1221-1 du Code du travail, hors l'existence d'un lien de subordination, une société ne peut être considérée comme un co-employeur à l'égard du personnel employé par une autre que s'il existe entre elles une confusion d'intérêts, d'activités et de direction, se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière, et force étant de constater, au vu des seuls éléments versés aux débats par la demanderesse, que la réunion des critères précités n'est aucunement établie en l'espèce, le Conseil ne pouvant, en outre, que relever, au vu des seules pièces produites de ce chef, que, mises à part ses propres affirmations, la demanderesse ne justifie, s'agissant de la SA Groupe Legrand, ni de l'existence d'une prestation de travail, ni d'une rémunération convenue par les parties, ni de l'existence d'un lien de subordination résultant de l'exécution d'un travail sous l'autorité

d'un employeur qui avait le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements, le caractère intentionnel de la dissimulation alléguée n'étant, en toute hypothèse, pas rapporté, il convient de débouter Madame M. de ses demandes formées à l'encontre de la SA Groupe Legrand.

Il convient d'ordonner la remise à la salariée de bulletins de paie, d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle Emploi rectifiés conformément à la présente décision, les circonstances de l'espèce ne commandant pas d'ordonner d'astreinte de ce chef.

En application des dispositions des articles 1382, devenu 1240, du Code civil et 32-1 du Code de procédure civile, la SAS Expertise et Conseil ne démontrant pas la mauvaise foi ou l'intention de nuire de la salariée dont les prétentions ont été partiellement accueillies par le Conseil, ni d'ailleurs l'étendue de son préjudice, convient de la débouter de sa demande reconventionnelle de dommages et intérêts pour procédure abusive.

Il sera rappelé que les condamnations de nature contractuelle et/ou conventionnelle produisent intérêts à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation et celles de nature indemnitaire à compter de la présente décision.

En application des dispositions de l'article 515 du Code de procédure civile, l'exécution provisoire étant compatible avec la nature de l'affaire et apparaissant nécessaire en l'espèce, il convient en conséquence de l'ordonner.

Enfin, la SAS Expertise et Conseil, partie perdante, sera condamnée aux dépens ainsi qu'à payer à la salariée, en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, la somme de 2.000 € au titre des frais non compris dans les dépens, l'équité commandant, en application de ces mêmes dispositions, de rejeter le surplus des demandes respectives des parties de ce chef.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avis des conseillers présents, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe,

CONDAMNE la SAS Expertise et Conseil à payer à

Madame M. les sommes suivantes :

- 12.392,77 € à titre de rappel d'heures supplémentaires, outre 1.239,27 € au titre des congés payés y afférents,
- 2.164 € à titre d'indemnité compensatrice de contrepartie obligatoire en repos pour heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel, outre 216,40 € au titre des congés payés y afférents,
- 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel,
- 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 12.690 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 1.269 € au titre des congés payés y afférents,
- 30.000 € à titre d'indemnité pour licenciement nul,
- 2.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

RAPPELLE que les condamnations de nature contractuelle et/ou conventionnelle produisent intérêts à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation et celles de nature indemnitaire à compter de la présente décision ;

ORDONNE la remise à Madame M. de bulletins de paie, d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle Emploi rectifiés conformément à la présente décision ;

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision ;

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes respectives ;

CONDAMNE la SAS Expertise et Conseil aux entiers dépens de l'instance.

(M. Morillo, prés. - Me Beckers, Me Asser, av.)

Note.

Les jugements rapportés ont pour point commun de prononcer des condamnations prud'homales pour harcèlement sexuel au travail. De telles condamnations sont suffisamment rares – ou en tout cas suffisamment peu connues (1) – pour devoir être signalées ici, d'autant qu'elles sont intervenues après l'éclatement de l'affaire *Weinstein* (2) et du mouvement

(1) Not. Cass. Soc. 17 mai 2017, n°15-19.300, Bull., Dr. Ouvr. 2017, pp.670 et s., n. Marilyn Baldek et Laure Ignace ; Cass. Soc. 19 octobre 2011, n°09-72.672, Bull. n°236 ; Cass. Soc. 24 septembre 2008, n°06-46.517, Bull. n°177 ; CA Orléans 7 février 2017, Dr. Ouvr. 2017, pp.608 et s., n. Arnaud Mazières ; CA Paris 14 mars 2001, Dr. Ouvr. 2002, pp.314 et s., n. Michel Miné, qui reprend l'ensemble de la question par d'utiles références ; CPH Paris, 17 mai 2018, Doctrine.fr : <https://www.doctrine.fr/d/CPH/Paris/2018/UD002C55A356CD545C6CB> ; CPH Paris 10 novembre 2017 et Décision du défenseur des droits : [https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actualites/2017/11/harcement-](https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actualites/2017/11/harcement-sexuel-le-conseil-des-prudhommes-de-paris-suivant-les-observations-du-Laure-Ignace-et-Marilyn-Baldeck-Condammation-d-un-restaurant-parisien-pour-harcèlement-sexuel-il-était-temps-!-AVFT-17-juillet-2018)

sexual-le-conseil-des-prudhommes-de-paris-suivant-les-observations-du-Laure-Ignace-et-Marilyn-Baldeck, Condamnation d'un restaurant parisien pour harcèlement sexuel : il était temps !, AVFT, 17 juillet 2018 : « *Après un jugement navrant du Conseil de prud'hommes de Paris, la Cour d'appel de Paris rend enfin justice à la salariée* », <https://www.avft.org/2018/07/17/harcementsexuel-sarljml/>.

(2) L'affaire Harvey Weinstein est la révélation publique de harcèlements et d'agressions sexuelles attribuées à Harvey Weinstein, personnalité influente de l'industrie du cinéma américain. Wikipédia.

subséquent « *Balance ton porc* » (3), lesquels ont peut-être bien contribué à libérer la parole dans les entreprises et à interpeler les juges prud'homaux.

Ces décisions seraient en tout cas une belle illustration de cet élan.

1 – Le jugement du Conseil de prud'hommes de Créteil alloue à la salariée des dommages-intérêts de 10.000 euros, outre la somme de 3.000 euros pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en l'absence de mesures prises pour protéger la salariée contre les agissements du harceleur.

L'association employeur – qui a fait l'objet d'une liquidation judiciaire – intervenait dans le domaine du spectacle vivant où la spécificité des conditions de travail induit, pour les comédiens, une certaine porosité entre leur vie professionnelle et leur vie privée, qui peut rendre plus faciles les agissements de harcèlement sexuel, particulièrement dans les petites associations de spectacles vivants, comme c'était le cas en l'espèce (4). La salariée, qui était comédienne, a subi pendant un an et demi les agissements de harcèlement sexuel (5) de son supérieur hiérarchique, également metteur en scène et concepteur de projets artistiques. La salariée a porté plainte sans succès pour viol et agressions sexuelles.

L'intérêt du jugement est double. D'une part, c'est la première fois qu'une telle condamnation est prononcée dans ce secteur du spectacle vivant, alors que le harcèlement sexuel y est fréquent (6), et que, au surplus, aucun appel n'a été interjeté. D'autre

part, le Conseil de prud'hommes, qui ne s'est laissé arrêter ni par les arguties du harceleur, ni par celles de l'employeur, a su utiliser les pièces de la procédure pénale – pourtant classée sans suite – qui avaient été produites par la salariée, à savoir en particulier les témoignages devant l'officier de police judiciaire, pour dire que la salariée établissait des faits de nature à présumer le harcèlement sexuel.

2 – Par le second jugement rapporté, le Conseil de prud'hommes de Paris déclare nul le licenciement d'une salariée ayant pour motif son inaptitude due elle-même au harcèlement qu'elle avait subi de son employeur. Le jugement lui alloue des dommages-intérêts de deux fois 10.000 euros pour les agissements de harcèlement sexuel et de harcèlement moral de la part du directeur du cabinet, ainsi que la somme de 30.000 euros pour licenciement nul. Les circonstances sont dramatiques (7). Leur réalité est tirée par les juges prud'homaux d'attestations de salariés du cabinet, de certificats médicaux, ainsi que de l'expertise réalisée par Marie Peze (8) sur l'état de santé de la salariée. Ces éléments établissent, selon le jugement, un syndrome de stress post-traumatique lié au harcèlement. Là encore, les arguments en défense de l'employeur sont dérisoires, axés notamment sur une prétendue attitude provocante de la salariée, sans qu'aucune preuve n'ait été rapportée. Le Conseil de prud'hommes conclut à l'existence d'un préjudice résultant spécifiquement du harcèlement sexuel (9).

Ce jugement est ainsi le second de ce type en moins de six mois, ce qui paraît conforter l'hypothèse d'une

(3) Sur ce contexte : « *Le harcèlement sexuel au travail, un tabou pour les prud'hommes, C'est l'endroit où les victimes de harcèlement sexuel au travail peuvent obtenir justice. Dans les faits, peu de cas aboutissent à des condamnations* », Claire Padych, L'Express, L'Entreprise, 24 octobre 2017 : https://entreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/le-harcèlement-sexuel-un-tabou-pour-les-prud-hommes_1954895.html ; « *Harcèlement sexuel : comment les entreprises monnaient le silence des victimes. Dans une enquête, France info s'est intéressé aux nombreuses sociétés qui cherchent à étouffer des affaires en achetant le silence des femmes* », LePoint.fr, 8 juin 2019 : https://www.lepoint.fr/societe/harcèlement-sexuel-comment-les-entreprises-monnaient-le-silence-des-victimes-08-06-2019-2317685_23.php ; « *Harcèlement : la parole se libère, l'écoute suffoque* », Catherine Mallaval, Libération.fr, 17 novembre 2017 : « *Des témoignages qui se multiplient, des plaintes pour violences sexuelles de plus en plus nombreuses... Près d'un mois et demi après l'éclatement de l'affaire Weinstein et le mouvement « Balance ton porc », en France, les associations d'aide aux victimes sont débordées et réclament des moyens supplémentaires* », https://www.libération.fr/france/2017/11/17/harcèlement-la-parole-se-libere-l-ecoute-suffoque_1610919.

(4) Lieux de travail atypiques, tels que cafés, locations ponctuelles de salles et éventuellement domiciles des artistes et du metteur en scène.

(5) Tels que relatés en détail par le jugement.

(6) V., sur ce jugement, le communiqué commun de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) et du Syndicat français des artistes interprètes

(SFA), qui souligne que « *Alors que les violences sexuelles dans les relations de travail n'épargnent pas le milieu du spectacle vivant en France* », « *Ce très bon jugement, qui n'a pas fait l'objet d'un appel, est le premier à notre connaissance à statuer sur une situation de harcèlement sexuel dans le milieu spécifique du théâtre associatif. Souhaitons qu'il donne espoir aux artistes qui y travaillent : il est possible d'obtenir une reconnaissance judiciaire de la réalité du harcèlement sexuel subi* » : <http://www.avft.org/2019/07/05/harcèlement-sexuel-au-theatre-une-comedienne-obtient-reparation-aux-prudhommes/> et <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/harcèlement-sexuel-au-theatre-une-comedienne-obtient-reparation-aux-prudhommes/>.

(7) V. le jugement.

(8) Docteur en Psychologie, psychanalyste, expert auprès de la Cour d'appel de Versailles, Marie Peze a créé la première consultation « *Souffrance et travail* » en 1997 au Centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre. Elle est responsable pédagogique du certificat de spécialisation en psychopathologie du travail qu'a lancé Christophe Dejours en novembre 2008 au Cnam. Elle est également Membre fondateur du Groupe pluridisciplinaire de Réflexion sur la Maltraitance au Travail. En 2002, elle a participé au groupe de travail sur « *le harcèlement moral dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics* ». Présidente de l'association *Diffusion des Connaissances sur le Travail Humain*, elle est à l'origine du projet du site internet « *Souffrance et travail* » : <https://www.souffrance-et-travail.com/a-propos/marie-peze/>

(9) Dans le même sens : CA Colmar 12 septembre 2017, n. Pierre Thomann, Dr. Ouvr. 2018, pp. 42 et s.

certaine évolution en la matière, autant de la part des salariées victimes de harcèlement sexuel que des juges prud'homaux (10). Même si cette évolution est évidemment encore fragile, saluons ici ces deux décisions.

3 – On doit par ailleurs noter que le Conseil de prud'hommes de Paris a, par le jugement commenté, condamné l'employeur à un rappel d'heures supplémentaires en considérant que la convention de forfait était entachée de nullité, dès lors que les dispositions conventionnelles applicables au forfait « *ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail de la salariée et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé de l'intéressée* ».

Il est, en effet, de principe que « *toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail, ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires* », et que la convention de forfait est nulle lorsque les dispositions conventionnelles ne sont pas, « *en ne permettant pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé* » (11).

Les dispositions conventionnelles relatives aux conventions de forfait sont, comme l'on sait, destinées

à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés qui y sont soumis, de sorte qu'un salarié est recevable à contester la validité du forfait pour demander un rappel d'heures supplémentaires (12).

Le droit à la santé et au repos est – rappelons-le – « *au nombre des exigences constitutionnelles* » résultant de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Il résulte, au surplus, de « *l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L.3121-45 du Code du travail dans sa rédaction alors applicable, interprété à la lumière de l'article 17, §§ 1 et 4, de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, § 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* », que les États membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur (13).

Là encore, cette décision, si elle est conforme aux principes régissant la matière, ne peut être que saluée comme venant rappeler leurs obligations tant aux employeurs qu'aux signataires des conventions collectives.

Marie-France Bied-Charreton,
Avocate honoraire au Barreau de Paris

(10) Cf. les articles de presse préc., n. 2.

(11) Cass. Soc. 17 janvier 2018, n°16-15.124, Bull. n°2 ; Cass. Soc. 8 novembre 2017, n°15-22.758, Bull. n°191.

(12) Cass. Soc. 27 mars 2019, n°17-23.314, Bull.

(13) Cass. Soc. 17 janvier 2018, préc.