

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
D'ANGERS**

Extrait des minutes  
du Secrétariat-Greffe  
du Conseil de  
Prud'hommes d'Angers  
(Maine et Loire)

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT**

MINUTE N° 24 / 000 AS

**Madame**

N° RG F 22/00157 - N° Portalis  
DCWI-X-B7G-BH6U

Assistée de Me Laurent BEZIZ (Avocat au barreau de RENNES)

DEMANDEUR

SECTION Activités diverses

**Société**

**AFFAIRE**

Représenté par (Avocat au barreau d'ANGERS)  
substituant (Avocat au barreau d'ANGERS)  
(Juriste)

contre

DEFENDEUR

**Société**

**PROCEDURE**

**JUGEMENT DU  
08 Février 2024**

Convocation de la partie défenderesse devant le bureau de  
conciliation et d'orientation : 22 avril 2022

Audience de conciliation et d'orientation : 09 Juin 2022

Audience de jugement du : 16 Février 2023

Réouverture des débats : 11 Mai 2023

Débats à l'audience publique de jugement du : 28 Septembre 2023

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré  
Madame Brigitte DECOUT, Président Conseiller Salarié  
Madame Anne GUILLOTEAU, Conseiller Salarié  
Monsieur Eddy LHERBIEZ, Conseiller Employeur  
Monsieur Jean-Luc RENAUD, Conseiller Employeur  
Assesseurs  
Assistés lors des débats de Madame Raïssa GIDONOU, Greffier

le :

à :

Jugement prononcé par mise à disposition au greffe le 08 Février  
2024 et signé par Mme Brigitte DECOUT, Président et par Mme  
GIDONOU, Greffier

## FAITS ET PRÉTENTIONS

La Société \_\_\_\_\_ est chargée du développement stratégique, de la communication, du marketing et de l'informatique des marques appartenant exclusivement au Groupe \_\_\_\_\_ ("\_\_\_\_\_").

La Société \_\_\_\_\_ emploie une trentaine de personnes dédiées à la gestion des différentes marques (informatique, communication et marketing). Elles travaillent au sein d'un open-space.

Le 6 juillet 2020, Madame \_\_\_\_\_ a été embauchée par la Société \_\_\_\_\_ par contrat de travail à durée indéterminée en qualité de Social Media Manager, statut d'ETAM, coefficient 400, position 3.1 de la classification de la CCN des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils (dite "SYNTEC").

La fonction de social media manager consiste à entretenir l'image et la réputation d'une entreprise ou d'une marque sur Internet et sur les réseaux sociaux ; elle travaillait 39 h hebdomadaires pour un salaire de 2.300 € bruts.

Madame \_\_\_\_\_ travaillait sous la responsabilité de Monsieur \_\_\_\_\_ (N+2), CMO Groupe \_\_\_\_\_ et de Monsieur \_\_\_\_\_ (N+1), Responsable Communication de la société \_\_\_\_\_.

Comme l'indique la société \_\_\_\_\_, les salariés du service communication auquel appartenait Madame \_\_\_\_\_ ont noué des liens qui étaient d'ordre privé dépassant le cadre professionnel, se retrouvant régulièrement lors de moments festifs chez les uns et les autres en dehors du temps de travail, y compris avec leur responsable Monsieur \_\_\_\_\_.

Cette proximité entre les salariés a manifestement facilité une ambiance de travail "détendue", qualifiée de "start up", ou qualifiée comme "grivoise" par Madame \_\_\_\_\_.

S'est nouée une relation extra-professionnelle entre Monsieur \_\_\_\_\_ et Mme \_\_\_\_\_. Cette relation a perduré, jusqu'à ce que Mme \_\_\_\_\_ veuille mettre fin à cette relation et se dise victime de harcèlement de moral et sexuel de la part de son responsable hiérarchique N+2 qui était Monsieur \_\_\_\_\_.

Il y avait un cadre flou de relations entre eux dans le travail et hors du travail.

Mme \_\_\_\_\_ fait état qu'elle voulait cesser cette relation, et qu'elle "subissait" un harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique, notamment pour la ramener chez elle, dans un cadre d'échanges par textos ... et autres éléments.

Cette ambiance qualifiée de "start up" a généré un malaise auprès de quelques salariés et a fini par créer un clivage entre les salariés.

Durant la pandémie de la Covid-19, les salariés ont été placés en télétravail aux mois d'octobre et novembre 2021.

Afin de faciliter la fluidité des échanges sur les différents projets pendant cette période, la communication s'est organisée via la plateforme instantanée Slack permettant la création de divers canaux et également l'échange de fichiers audio, vidéo ... entre les salariés et auxquels participaient également les responsables.

Le 25 février 2021, Madame \_\_\_\_\_ a été en arrêt maladie non-professionnelle pour une durée de 10 jours.

Lors d'une réunion le 15 mars 2021, était annoncée la volonté d'embaucher "un/une influenceur(se)" qui serait chargé de la visibilité sur les réseaux sociaux mais aussi évoqué la volonté d'une refonte de l'organisation interne.

Lors de cette réunion, il a été proposé à Madame [redacted], Madame [redacted] et Madame [redacted], toutes trois Social Media Manager, de choisir les marques du Groupe pour lesquelles elles souhaitaient travailler.

Madame [redacted] a fait le choix de se positionner sur les marques [redacted]

Il y a à cette période eu un différend entre la société [redacted] représentée par Monsieur [redacted] et Mme [redacted] qui a compris qu'elle était promue et signait donc " BRAND MANAGER" (Chargée de marque), ainsi que sa collègue Mme [redacted]

La Société [redacted], indique que Monsieur [redacted] aurait indiqué que si cette nouvelle organisation donnait satisfaction il serait question d'envisager des évolutions de poste au cours de l'été et non pas le jour de l'échange comme l'a compris Mme [redacted]

Le 22 juin 2021, Mme [redacted] a sollicité le bénéfice d'une rupture conventionnelle auprès de la Responsable des Relations Sociales et Humaines Madame [redacted]

Suite au mail adressé le 22 juin 2021, Madame [redacted] lui a adressé une convocation à entretien.

Madame [redacted] s'est présentée à l'entretien assistée de Monsieur [redacted], Conseiller du salarié.

Mme [redacted] a indiqué dans cet entretien avoir été victime de faits de harcèlement moral de la part de Monsieur [redacted], tout en refusant d'indiquer quels auraient été ces faits.

Concomitamment Madame [redacted] a été en arrêt de travail et s'est adressée à l'Inspection du travail concernant les faits de harcèlement moral dont elle se disait victime.

Monsieur [redacted] a fait état auprès de la direction de [redacted] qu'une rupture conventionnelle ne pouvait pas être signée dans un contexte de présomption de harcèlement moral et sexuel vis-à-vis de Mme [redacted]. La société a pris acte et a stoppé la démarche de rupture conventionnelle suite à cet échange.

Le 17 juillet 2021, Madame [redacted] rencontrait à sa demande le médecin du travail.

L'arrêt de travail de Madame [redacted] s'est prolongé sans discontinuer jusqu'au 04 octobre 2021.

Au terme d'une visite de reprise en date du 05 octobre 2021, Madame [redacted] a été déclarée inapte à son poste de travail avec dispense de recherche de reclassement.

Le 8 octobre 2021, par courrier recommandé, Mme [redacted] a été convoquée à un entretien préalable de licenciement.

Le 28 octobre 2021, par courrier recommandé, Madame [redacted] a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Madame [redacted] a donc saisi le Conseil de prud'hommes afin :

- de voir reconnaître les faits de harcèlement sexuel et moral dont elle dit avoir été victime, en conséquence, que son licenciement soit considéré comme nul ;
- de faire reconnaître que son inaptitude est d'origine professionnelle ;
- d'obtenir la réparation de son préjudice lié au manquement de la Société à son obligation de préserver la santé et la sécurité de ses salariés ;
- d'obtenir le paiement des nombreuses heures supplémentaires qu'elle indique avoir effectué, et des demandes pécuniaires découlant de la violation des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, ainsi que des rappels de salaire.

**Madame Emeline**

**demande au Conseil de prud'hommes d'Angers de :**

- JUGER que Madame a subi des faits de harcèlement sexuel et moral ; En conséquence,
- JUGER que son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement est nul ;
- JUGER que l'inaptitude de Madame est d'origine professionnelle;

A titre principal :

- PRENDRE ACTE de la reconnaissance de dette par la Société pour le non-respect du salaire conventionnel minimum au titre des années 2020 et 2021 ;

- FIXER la rémunération moyenne mensuelle de Madame à 2.482,98 euros bruts;  
CONDAMNER la Société à lui verser les sommes suivantes:

- 29.790 euros nets de dommages et intérêts pour licenciement nul;
- 817,87 euros nets, à titre de reliquat d'indemnité spéciale de licenciement;
- 4.707,99 euros nets d'indemnité compensatrice équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis;
- 813,24 euros bruts de rappels de salaires au titre des heures supplémentaires de l'année 2020, outre la somme de 81,32 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés afférents;
- 1.817,56 euros bruts au titre des heures supplémentaires de l'année 2021, outre la somme de 181,76 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés afférents;
- 230,87 euros bruts à titre d'indemnité de repos compensateur au titre l'année 2020, outre la somme de 23,09 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés afférents;
- 1.668,27 euros bruts à titre d'indemnité de repos compensateur au titre l'année 2021 outre la somme de 166,83 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés afférents;
- 5.000 euros nets, à titre de dommages et intérêts en réparation du manquement de l'employeur à son obligation de santé sécurité;
- 14.895 euros nets de dommages et intérêts pour travail dissimulé;
- 5.000 euros nets, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la violation des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail;

- SE RESERVER la liquidation de l'astreinte;

- CONDAMNER la Société à verser à Madame la somme de 2.300,00 euros nets au titre de l'article 700 du Code de procédure civile;

- CONDAMNER la Société aux entiers dépens;

DEBOUTER la SOCIETE de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile et des dépens.

**A titre reconventionnel, la société**

**demande au Conseil des Prud'hommes :**

A titre principal :

- Donner acte à la société de ce qu'elle reconnaît avoir versé à Madame la somme de :

- 90,42 € à titre de rappel de salaire sur minima conventionnel de l'année 2020, outre 9,42 € au titre des congés payés afférents,
- 461,83 € à titre de rappel de salaire sur minima conventionnel de l'année 2021, outre 46,19 € au titre des congés payés y afférents.

En conséquence la débouter de sa demande de rappel de salaire à ce titre,

- Fixer le salaire moyen brut de Madame à la somme de 2.354,06€,

- Juger que Madame n'a nullement été victime de fait de harcèlement moral et sexuel,

- Juger que l'inaptitude de Madame [redacted] n'est pas de nature professionnelle, En conséquence débouter Madame [redacted] de ses demandes de :
  - Dommages et intérêts pour licenciement nul,
  - Reliquat d'indemnité spéciale de licenciement,
  - Indemnité compensatrice équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis,
- Débouter Madame [redacted] de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,
- Juger que Madame [redacted] a été remplie de l'intégralité de ses droits au titre des congés payés,
- Juger que Madame [redacted] a été remplie de l'intégralité de ses droits au titre de la prime de vacances, En conséquence, débouter Madame [redacted] de l'ensemble de ses demandes à ce titre,

A titre subsidiaire :

- Si le Conseil devait juger que le licenciement de Madame [redacted] est nul en raison d'un harcèlement sexuel/moral limiter le montant des dommages et intérêts à la somme de 14.124,36 €,
- Réduire à de plus juste proportion le montant des dommages et intérêts pour violation des durées maximales de travail,
- Réduire à de plus juste proportion le montant des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,

En toute hypothèse :

- Débouter Madame [redacted] de sa demande au titre du travail dissimulé,
- Débouter Madame [redacted] de sa demande de rappel sur prime de vacances
- Débouter Madame [redacted] de sa demande de remise sous astreinte des documents sociaux rectifiés,
- Condamner Madame Emeline [redacted] aux entiers dépens et à payer à La société [redacted], la somme de 2.500 Euros par application de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Comme il a été demandé par la société, le Conseil de prud'hommes a pris acte de la reconnaissance de dette de la société [redacted] pour le non-respect du salaire conventionnel minimum au titre des années 2020 et 2021, et qu'elle s'est acquittée de cette créance vis-à-vis de la salariée.

Le Conseil de prud'hommes a souhaité instruire des mesures d'enquête, afin d'éclairer la situation et les faits. L'enquête a été tenue en audience le 28 septembre 2023, et a donné lieu à procès-verbal des témoins auditionnés ce jour-là versés au dossier.

## **DISCUSSION ET MOTIFS**

Vu l'article 11 du décret N°98.1231 du 28 décembre 1998 modifiant le Nouveau Code de Procédure Civile en son article 455, le conseil de prud'hommes, pour un plus ample exposé des faits de la procédure et des moyens des parties se réfère aux conclusions à la date du 14 février 2023 figurant au dossier déposé par Maître Laurent BEZIZ au bénéfice de Madame [redacted] ; et des conclusions à la date du 15 février 2023 déposées par Maître [redacted], au bénéfice la Société [redacted].

## Sur les harcèlements moral et sexuel

Conformément à 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 la dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou morale ou de compromettre son avenir professionnel ".

Il est de principe juridique constant, qu'au niveau de la charge de la preuve, dès lors que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse 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.

Conformément à l'article 1153-1 du Code du travail, qui dispose " Aucun salarié ne doit subir des faits 1°) soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; 2°) 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.

Mme [redacted] se dit victime de harcèlement moral et sexuel de part de son responsable hiérarchique niveau 2, Monsieur [redacted] au sein de la société [redacted].

La société [redacted] indique que cette relation était d'ordre privé, et qu'il n'y a pas eu de harcèlement tant moral que sexuel dont Mme [redacted] aurait été victime.

Il n'a pas échappé à la sagacité du Conseil de prud'hommes que lors de certains témoignages, il y a eu concordance dans les expressions, terminologies et mots utilisés, évoquant une forme de concertation douteuse concernant Monsieur [redacted] lors de l'enquête par certains salariés de la société [redacted].

Il apparaît au Conseil de prud'hommes qu'il y a eu une relation extraprofessionnelle et professionnelle entre les deux personnes (M. [redacted] étant le supérieur hiérarchique de Mme [redacted]), que Mme [redacted] indique qu'elle a subi un harcèlement de deux natures moral et sexuel, qui l'aurait conduite à une dégradation de sa santé et de ses conditions de travail.

Le Conseil de prud'hommes a lors de l'enquête qu'il a mené auprès des salariés et responsables de [redacted] pu apprécier qu'il y a eu un comportement inapproprié vis-à-vis de Mme [redacted] de la part de son responsable Monsieur [redacted], responsable hiérarchique de niveau 2.

Ainsi il y a eu une relation extraprofessionnelle entre le responsable N+2, Monsieur [redacted] et Mme [redacted] qui apparaît existante sans fixer le niveau de celle-ci.

Cela apparaît au Conseil de prud'hommes comme une conséquence systématique des relations professionnelles et personnelles amalgamées entre relations de vie privée et vie professionnelle de la salariée, Mme [redacted], et de son responsable hiérarchique de niveau 2, M. [redacted], au sein de l'entreprise [redacted].

Par ailleurs suite aux événements liés à Mme [redacted] les modalités relationnelles basées sur un relationnel de " start-up ", supposée être une ambiance plus détendue et moins hiérarchique entre les salariés et leurs responsables ont été modifiées par la direction [redacted]. Et cela a postérieurement des événements qui se sont passés concernant Mme [redacted] et Monsieur [redacted], et en conséquence de ceux-ci afin de rectifier et recadrer les relations sociales au sein de l'entreprise.

Il y avait donc bien des ambiguïtés au sein de l'entreprise, dans les relations professionnelles et extraprofessionnelles et entraînant des conséquences sur les relations professionnelles des salariés, et notamment concernant Mme .

Ainsi Mme fait état d'une promotion de Brand Manager en mars 2021, annoncé par Monsieur lors de la réunion du 15 mars 2021.

Mme , l'une des collègues de Mme ; ne se souvient pas de ce qui s'est dit lors de la réunion ainsi que Mme , responsable des ressources humaines, qui indique dans son témoignage qu'elle n'est pas " dans la proximité " ; elle dit " avoir rédigé l'avenant en fin été 2021 mais qu'elle ne souvient pas d'une promotion en mars 2021 ".

Mme affirme que " on nous a annoncé un changement de poste à moi-même comme quoi on devenait chargées de marque (brand Manager) et

A la question du Conseil : "Avez-vous entendu évoquer que Mme avait une promotion ? Si oui quelle promotion ?"

Mme répond : **"Oui en tant que Chargée de marque tout comme moi. ça devait être effectif à partir de la réunion. Mais j'ai eu un avenant uniquement en août alors que je l'avais demandé plusieurs fois à Messieurs et (mes managers) qui m'ont répondu que cela n'était pas nécessaire car je n'avais pas d'augmentation ". ... " On m'avait dit qu'il n'y avait qu'un changement de poste mais finalement en août il y a eu une rémunération différente. Les managers nous ont demandé de changer nos signatures en brand manager puis finalement on nous a dit de ne pas l'afficher mais au sein de l'équipe c'était connu de tout le monde "**.

Le Conseil retient que Mme a bien été promue lors de la réunion du 15 mars 2021, qu'elle a utilisé la signature et participé à des réunions de BRAND MANAGER, et que Messieurs et ont par la suite demandé la rectification de la signature de Brand Manager à Mme mais qu'elle avait été promue dans le poste de Brand Manager depuis la réunion ainsi que sa collègue Mme .

Le témoignage de Monsieur qui a été entendu lors de l'audience d'enquête à la question comment nous décrieriez-vous le comportement de Monsieur envers ses collaboratrices ? et notamment envers Mme ? répond que ... **"Il y a eu un changement de management lié à la suite quand on a commencé à avoir des remontées négatives de la part des équipes entre autres avec le dossier de Mme ; nous on savait bien faire la différence entre le pro et le perso. Il pouvait y avoir des propos de la part de Mme : ... Aujourd'hui ce n'est plus possible "**

Monsieur dans son témoignage confirme les dire de Monsieur indiquant que **" avec tout ce qui s'est passé on a fait évoluer le management "**.

A partir du moment du souhait de modification par Mme de la relation extraprofessionnelle avec Monsieur , il y a une répercussion et une dégradation indéniable des relations professionnelles et qui a impacté la santé de Mme et ses conditions de travail.

Le conseil de prud'hommes relève qu'il y a une mise en " isolement " intentionnelle ou non de la part des responsables et de certains salariés, vis-à-vis de Mme ainsi que de collègues qui la soutenaient.

Mme indique que " tout le monde s'entendait bien y compris avec Mme ; jusqu'à un certain moment c'est-à-dire à partir de quand Mme a reproché des choses à Monsieur ... ".

Le témoignage de Monsieur qualifie cela comme une **" cassure de l'équipe "**.

Mme participait également à cette ambiance " start up " mais elle s'en plaignait par ailleurs à une personne, ce qui apparaît au Conseil comme une nécessité de rester intégré dans le groupe (grégaire) pour elle et de ne pas s'exclure ou d'être exclue du fonctionnement et de la dynamique de groupe dans laquelle elle travaillait.

Le Conseil de prud'hommes apprécie que c'était quand même aux responsables Monsieur et Monsieur qui ne devaient pas participer à ce genre de relations et d'ambiance professionnelle inappropriées et amalgamées, et certainement pas de cette façon dont ils l'ont fait, à cette dynamique de groupe qui apparaît inappropriée dans un cadre de relations professionnelles.

Mme indique de manière claire dans son témoignage que Monsieur avait un " **comportement très tactile inapproprié (massage des épaules)**. Il mettait Mme mal à l'aise. Ainsi que d'autres collègues, Mme, Mme, Mme et Mme. **Des blagues inappropriées sur le lieu de travail c'est-à-dire en dessous de la ceinture, des blagues un peu humiliantes pour les secrétaires** ".

Il apparaît donc que l'on peut qualifier que Mme a subi du harcèlement moral et sexuel intentionnel ou non de la part de son responsable Monsieur et que sa hiérarchie n'a rien fait pour arrêter ou tenter d'améliorer cette situation inappropriée.

Mme, Responsable Relations Humaines, fait état qu'elle en avait eu connaissance " ensuite elle (Mme) m'a parlé des difficultés au sein de la société et m'a dit être victime de harcèlement sans m'en dire plus car elle ne voulait pas que Monsieur le sache. Elle voulait que cela reste confidentiel et **mettait en cause Monsieur** " ... " La direction a donné son accord pour la Rupture Conventionnelle (RC) mais on ne l'a jamais faite vu les éléments évoqués, Monsieur et moi nous sommes dits que ça ne pourrait pas aboutir " ... " J'ai échangé avec Monsieur pendant 2 mois pour savoir la position de Madame

Il n'y a pas eu d'enquête même lorsque cela a été à connaissance auprès de la responsable des ressources humaines. Cela renvoie au " témoignage de " , responsable des ressources humaines. Elle a indiqué qu'elle ne pouvait pas " diligenter une enquête tant **que la personne responsable est encore dans l'entreprise, c'est la procédure qu'on a mis en place. C'était le premier cas. Il n'y en a pas eu après. J'ai toujours été en lien avec ma direction sur ce sujet** ... " et ne disposait pas de faits circonstanciés devant être apportés par la salariée, sous hiérarchie de Monsieur

Mme avait des consignes de traiter cette situation de cette façon. Il a fallu une plainte auprès du procureur de la république de la part de la salariée pour que la direction de envisage de réaliser une enquête.

La démarche de rupture conventionnelle a été stoppée car Monsieur, conseiller qui accompagnait Mme a fait savoir à Mme, Responsable des Relations Humaines, qu'il y avait un différend de fond et qu'il portait sur un éventuel harcèlement de la part de Monsieur vis-à-vis de Mme

Le témoignage de Mme apparaît au Conseil de prud'hommes sincère et suffisamment étayé, déterminant, confirmant la situation qu'a vécu Mme : " en termes de harcèlement moral et sexuel " par une ambiance de travail " avec une mise en écart " **Il n'y avait pas de barrière entre le perso et le professionnel**. ... Je me suis rendue compte que c'était **pas une ambiance saine de travail**. Après ce qui s'est passé avec " il y a eu une **division entre les personnes** proches de " et celles amies avec " et ça a causé une gouffre. **Cela a entraîné une mise à l'écart de certaines** juste à cause du fait de la **côtoyer même professionnellement**. ... "

Il n'apparaît pas qu'il n'y pas eu d'acte contraint de nature sexuelle ni d'insistance contraignante autre que morale de la part de Monsieur. Cependant, Monsieur a une attitude générique d'harcèlement sexuel, avec ou sans intention, que confirme Mme (massages, ...).

Cette attitude est inappropriée, il y a notamment un déséquilibre dans la relation étant donné que Monsieur [ ] est le responsable hiérarchique de Mme [ ] ; Monsieur [ ] aurait dû en tenir compte en tant que responsable, et que Monsieur [ ] aurait dû intervenir pour faire cesser cette situation via sa hiérarchie ou avec son autorité auprès de son subalterne Monsieur [ ] ; la situation a débordé sur le cadre du travail et a eu des impacts de dégradation des relations professionnelles de Mme [ ] .

Mme [ ] , en tant que responsable des ressources humaines, à partir du moment où elle a connaissance des faits susceptibles d'être un harcèlement notamment sexuel aurait dû diligenter des entretiens et enquête pour éclairer la situation vécue par Mme [ ] . Sa hiérarchie n'aurait pas dû lui envoyer d'autres consignes que celle-ci dans le cadre de la législation actuelle sur le sujet.

La société n'aurait pas dû se retrancher derrière la seule appréciation de cette relation comme quoi cela était uniquement d'ordre privé, puisque qu'elle a eu des impacts avec une dégradation de la santé et de l'avenir professionnel de Mme [ ] au sein même de l'entreprise.

Mme [ ] apporte des éléments confirmant la dégradation de sa santé consécutive aux faits de harcèlement moral et sexuel (suivi psychologue, arrêt de travail du 25 février au 6 mars, du 9 juillet jusqu'à sa déclaration d'inaptitude,...).

**En conséquence**, le Conseil de prud'hommes reconnaît que Mme [ ] a été victime de harcèlement sexuel et d'agissements de harcèlement sexuel, mais également d'un harcèlement moral de la part de la société [ ] .

### **Sur la nullité du licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement**

Le conseil de prud'hommes ayant reconnu le harcèlement sexuel et moral requalifie le licenciement de la part de la société [ ] pour inaptitude et impossibilité de reclassement de Mme [ ] en un licenciement nul, et que son inaptitude était d'origine professionnelle.

Considérant les circonstances aggravantes et les faits rapportés lors de l'enquête, le conseil de prud'hommes condamne la société [ ] à payer à Mme [ ] la somme de 29.790 euros de dommages et intérêts et déboute la société [ ] de sa demande de réduire la somme des dommages et intérêts allouée à cette demande.

### **Sur l'obligation de sécurité**

Les articles L 4121-1 et suivants du Code du travail dispose " l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : ... L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes " .

L'employeur a une obligation de sécurité quant à la santé de son salarié.

Le Conseil de prud'hommes a apprécié qu'il y a eu un harcèlement moral et sexuel de la part de l'employeur, que l'employeur aurait dû intervenir et faire cesser les comportements inappropriés qui sévissaient sein de son entreprise.

Ainsi concernant l'obligation de sécurité, l'employeur n'a pas réagi et n'a pas au vu des informations dont il disposait engagé des éléments de prévention et visant à améliorer ou préserver la santé de sa salariée.

Mme [ ] , responsable des ressources humaines, a fait remonter les difficultés qu'il y avait au sein de [ ] , mais elle a eu une consigne de sa hiérarchie de s'abstenir d'engager une enquête ou des entretiens avec les intéressés pour mettre au clair ce qui se passait ; ainsi la société s'est retranchée derrière un ordre privé qui avait un impact indéniable sur le travail et les relations dans celui-ci des responsables et des salariés. En se comportant ainsi, l'entreprise [ ] n'a pas respecté son obligation de sécurité vis-à-vis de Mme [ ] .

La société \_\_\_\_\_ a reconnu les relations à impacts négatifs sur les salariés en modifiant le management de ses responsables. Elle aurait pu intervenir en amont et en prévention du risque psychosocial induit par les relations professionnelles amalgamées à la vie personnelle des salariés dans une ambiance qualifiée de " start up " inappropriée par certaines dérives dans les relations professionnelles et ayant un impact sur celles-ci comme l'a vécu Mme \_\_\_\_\_

En conséquence, le Conseil de prud'hommes alloue à Mme \_\_\_\_\_ la somme de la demandée de 5 000 euros, notamment au regard du défaut de sécurité particulièrement important de la société \_\_\_\_\_ et condamne la société à lui payer cette somme.

### **Sur les heures supplémentaires et fixation de la rémunération moyenne mensuelle**

Conformément aux dispositions de l'article L 3171-1 du Code du Travail, en cas de litige relatif à l'inexistence ou au nombre d'heures supplémentaires, l'employeur est tenu de fournir les éléments de nature à justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié et le salarié doit présenter des éléments à l'appui de sa demande.

La CCN SYNTEC prévoit que les heures supplémentaires effectuées par le personnel ETAM sont payées suivant les majorations légales (article 3-A de la convention collective).

Ainsi les heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 heures par semaine donnent lieu à une majoration de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 50% pour les heures suivantes, conformément aux dispositions de l'article L 3121-36 du Code de travail.

L'employeur fait savoir que Mme \_\_\_\_\_ n'a pas réalisé d'heures supplémentaires, ni déroger aux durées maximales du travail en conséquence ;

Mme \_\_\_\_\_ apporte auprès du Conseil un tableau détaillant ses horaires de travail et heures supplémentaires effectuées au soutien de ses demandes.

Le Conseil de prud'hommes constate que l'employeur n'apporte pas d'élément alors qu'il avait un suivi dit AIRTABLE mais peu fiable et non falsifiable, outil de facturation mais pas de suivi du temps de travail des salariés ; alors que l'employeur est en charge du contrôle du temps de travail et de veiller à la sécurité de la santé de ses salariés, et notamment celle de Mme \_\_\_\_\_

Alors que la salariée produit un suivi de son temps de travail avec les heures réalisées et à valoriser auprès du Conseil de prud'hommes. L'employeur ne produit aucun élément de contestation probante.

Mme \_\_\_\_\_ produit au soutien de ses dire, des copies d'écran, des mails datés en dehors de ses horaires de travail (28 octobre 2020 à 22 h 27 ; 9 novembre 2020 à 19 h 45 et 19 h 46 ; ...) et fait état de mails hors du temps de travail portant sur le travail y compris dans la période de son arrêt de travail confirmé par M. \_\_\_\_\_ lors de son audition de témoignage (entretien entre M. \_\_\_\_\_, Mme \_\_\_\_\_ en arrêt de travail et Mme \_\_\_\_\_).

Monsieur \_\_\_\_\_, directeur Marketing de la société \_\_\_\_\_, indiquait " qu'elle gérait trop de choses et que ce n'était tenable pour elle " dans l'un de ses échanges.

Ainsi le Conseil de prud'hommes constate que le logiciel AIRTABLE est un logiciel dont les " traces " ne sont pas exploitables et suffisamment explicites ; elles ne sont pas exploitables en l'état et notamment par les managers qui peuvent intervenir et rectifier les déclarations de Mme \_\_\_\_\_. Ces modifications sont faites car les déclarations servent à la facturation.

Les heures effectives sont égales aux heures facturables, ce qui n'est fiable en termes de suivi du temps travaillé effectif de la salariée et les éléments de l'employeur sont donc non probants.

Ce logiciel n'est pas un élément fiable et infalsifiables pour rapporter la preuve des heures réalisées par la salariée pour la société \_\_\_\_\_

Mme [redacted] dans son témoignage, apporte des éléments non quantifiés mais éclairants sur les conditions de travail de Mme [redacted] ainsi que sur l'outil AIRTABLE ainsi, " sa charge était très importante. J'ai même alerté mon manager à ce sujet car elle avait beaucoup plus de missions que d'autres dans l'équipe. Elle restait tard le soir. J'ai vu [redacted] pleurer à plusieurs reprises à cause de sa charge de travail. J'en ai informé [redacted] en février 2021. **C'était lisible dans l'outil AIRTABLE.** On saisissait le temps passé sur les missions. A mon souvenir, Mme [redacted] dépassait les 39 h ".

En 2021, il apparaît au regard des consignes concernant le télétravail que Mme [redacted] a travaillé à minima 40 heures par semaine et ainsi qu'elle l'indique dans le tableau détaillant les heures supplémentaires qu'elle a réalisées ; ainsi le document libellé " Règles à respecter pour le télétravail " plage horaire du télétravail : indique du lundi au vendredi de 9 h à 18 h avec pause de 12 h 30 à 13 h 30 " soit 5 fois 8 heures par jour, soit 40 heures par semaine,.

Le Conseil de prud'hommes contate au vu des éléments apportés par les parties et notamment l'absence d'éléments fournis de la part de la société [redacted], que Mme [redacted] a effectué les heures supplémentaires indiquées dans le tableau.

En conséquence, le Conseil de prud'hommes condamne La société [redacted] à payer le solde de ces heures, ainsi que valorisations de ces heures supplémentaires réalisées par Mme [redacted] sur lesquels elle a apporté de manière probante les éléments de réalisation de celles-ci, ainsi que les éléments de valorisation légale de dépassements du temps de travail et des durées maximales du travail.

Le Conseil des prud'hommes fait donc droit aux demandes de Mme [redacted] et en conséquence, condamne la société [redacted] à lui payer :

- 813,24 euros bruts de rappels de salaires au titre des heures supplémentaires de l'année 2020, outre la somme de 81,32 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;
- 1.817,56 euros bruts au titre des heures supplémentaires de l'année 2021, outre la somme de 181,76 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;
- 230,87 euros bruts à titre d'indemnité de repos compensateur au titre l'année 2020, outre la somme de 23,09 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;
- 1.668,27 euros bruts à titre d'indemnité de repos compensateur au titre l'année 2021, outre la somme de 166,83 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés afférents.
- 2.000 euros nets, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la violation des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

En tenant compte des heures supplémentaires réalisées par Mme [redacted], le Conseil de prud'hommes fixe la rémunération moyenne mensuelle de Madame [redacted] à 2.482,98 euros bruts.

### **Sur le travail dissimulé**

L'article L 8221-1 du Code du travail dispose " est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur (...) : 2° soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L 3243-2 du Code du travail, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, (...) ".

Conformément à l'article L8221-5 du Code du Travail, Le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié est le fait pour l'employeur de soustraire intentionnellement à ses obligations de déclarations sociales et fiscales obligatoires ou de ne pas délivrer le bulletin de paie ou d'y mentionner un nombre de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail.

Conformément à l'article L 8223-1 du Code du travail : "Si le travail dissimulé est caractérisé, le salarié a en effet droit à une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire".

Le Conseil de prud'hommes a apprécié que Mme [redacted], au regard des éléments qu'elle a apportés, a réellement réalisé des heures supplémentaires.

Mais Mme [redacted] n'apporte pas d'éléments d'intentionnalité frauduleuse de la part de son employeur.

De plus, Mme [redacted] n'a pas durant toute la relation de travail fait état de ce différend sur ces heures réalisées mais non payées ; alors qu'elle aurait pu le faire et en demander la rectification auprès de son employeur de son constat d'écart entre ses heures travaillées et payées et leurs valorisations.

En conséquence, le Conseil de prud'hommes ne relève pas d'intention frauduleuse de la part de l'employeur concernant ce non-paiement des heures supplémentaires de Mme [redacted] de la part de son employeur.

Le Conseil de prud'hommes ne fait donc pas droit à sa demande de dommages et intérêts pour travail dissimulé.

### **Sur les autres demandes**

#### *- Sur le reliquat de l'indemnité spéciale de licenciement*

Le Conseil de prud'hommes fait droit à la demande de Mme [redacted] concernant le reliquat d'indemnité spéciale de licenciement en raison de l'impact des heures supplémentaires sur cette indemnité.

Le Conseil de prud'hommes condamne en conséquence la Société [redacted] à payer à Mme [redacted] la somme de 817,87 euros nets, au titre du reliquat de l'indemnité spéciale de licenciement.

#### *- Sur l'indemnité compensatrice de préavis*

Mme [redacted] a été licenciée pour inaptitude par son employeur.

Le Conseil de prud'hommes ayant statué que le licenciement est nul et que l'inaptitude était d'origine professionnelle.

La salariée a droit à son indemnité compensatrice de préavis.

En conséquence le Conseil de prud'hommes condamne la société [redacted] à verser la somme de 4.707,99 euros nets d'indemnité compensatrice équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis à Mme [redacted].

#### *- Sur la prime conventionnelle de vacances*

La prime conventionnelle de vacances est d'un montant de 292,31 euros bruts, étant donné l'impact des heures supplémentaires réalisées par Mme [redacted].

En conséquence, le Conseil de prud'hommes fait droit à la demande de Mme [redacted] de lui verser ce reliquat de prime de 292,31 euros bruts et condamne la société [redacted] à lui verser ce montant.

*- Sur la remise sous astreinte des documents sociaux conformes à la décision à intervenir*

Mme I demande que lui soit remis les documents sociaux conformes à la décision à intervenir sous astreinte de 1.000 euros nets par jour de retard et par document à compter du jugement à intervenir et que le conseil se réserve la liquidation de l'astreinte.

Le Conseil de prud'hommes condamne la société à remettre à Mme I, les documents sociaux conformes à la présente décision, sous astreinte de 20 euros par jour de retard à compter du 31ème jour suivant la notification du jugement.

Le Conseil de prud'hommes se réserve expressément la liquidation de l'astreinte et dit que la moyenne des salaires de Mme I est de 2.482,98 euros bruts.

*- Sur l'exécution provisoire*

Le Conseil des prud'hommes rappelle que sont de droit exécutoires à titre provisoire les jugements qui ordonnent le paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R 1454-14 du Code du Travail ;

Le Conseil des prud'hommes statue en application de l'article R 1454-28 du Code du Travail prévoyant cette exécution provisoire de droit que la moyenne des trois derniers mois de salaire de Madame I s'établit à 2 482,98 euros.

L'article 515 du Code de procédure civile dispose : "Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi".

Estimant qu'elle est nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, le Conseil ordonne d'office, en complément de l'exécution de droit, l'exécution provisoire sur l'ensemble du jugement en application des dispositions de l'article 515 du Code de procédure civile.

*- Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile et les dépens*

Le Conseil des prud'hommes condamne la société à verser à Mme I, la somme de 2300 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure civile et la condamne également aux entiers dépens.

Le Conseil des prud'hommes déboute la Société I de sa demande de condamner Mme I ; à verser la somme de 2.500 euros à la société I au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile et aux entiers dépens.

Le Conseil des prud'hommes condamne la société I, partie succombante, aux entiers dépens.

**PAR CES MOTIFS**

Le conseil de Prud'hommes d'Angers statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort par jugement mis à la disposition des parties au greffe,

JUGE que Madame I a subi des faits de harcèlement sexuel et moral ;

En conséquence,

JUGE que son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement est nul ;

JUGE que l'inaptitude de Madame I est d'origine professionnelle;

DONNE ACTE à la Société [redacted] de l'acquittement de sa dette auprès de Mme [redacted] pour le non-respect du salaire conventionnel minimum au titre des années 2020 et 2021 ;

FIXE la rémunération moyenne mensuelle de Madame [redacted] à 2.482,98 euros bruts ;

CONDAMNE la Société [redacted] à lui verser les sommes suivantes :

- 29.790 euros nets de dommages et intérêts pour licenciement nul ;
- 817,87 euros nets, à titre de reliquat d'indemnité spéciale de licenciement;
- 4.707,99 euros nets d'indemnité compensatrice équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 813,24 euros bruts de rappels de salaires au titre des heures supplémentaires de l'année 2020, outre la somme de 81,32 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;
- 1.817,56 euros bruts au titre des heures supplémentaires de l'année 2021, outre la somme de 181,76 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;
- 230,87 euros bruts à titre d'indemnité de repos compensateur au titre l'année 2020, outre la somme de 23,09 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;
- 1.668,27 euros bruts à titre d'indemnité de repos compensateur au titre l'année 2021, outre la somme de 166,83 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés afférents;
- 5.000 euros nets, à titre de dommages et intérêts en réparation du manquement de l'employeur à son obligation de santé sécurité ;
- 2.000 euros nets, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la violation des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

DÉBOUTE Mme [redacted] de sa demande de dommages et intérêts au titre du travail dissimulé;

RAPPELLE l'exécution provisoire de droit conformément aux article R1454-28 et R1454-14 du Code du Travail ; fixe la moyenne des trois derniers mois de salaire à 2.482,98 euros bruts.

ORDONNE d'office conformément à l'article 515 du Code de procédure civile, l'exécution provisoire sur l'ensemble du présent jugement ;

CONDAMNE la société [redacted] à délivrer à Mme [redacted] les documents sociaux conformes à la présente décision, sous astreinte de 20 euros par jour de retard à compter du 31ème jour suivant la notification du jugement. Le Conseil de prud'hommes se réservant expressément la liquidation de l'astreinte.

CONDAMNE la Société [redacted] à verser à Madame [redacted] la somme de 2.300,00 euros nets au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

DEBOUTE la SOCIETE [redacted] de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile et des dépens.

DÉBOUTE les parties de toutes les autres demandes.

CONDAMNE la Société [redacted] à payer les entiers dépens.

Le greffier

R.GIDONOU



La présidente

B.DECOUT

