

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DE DÉPARTAGE
17, rue Louis Blanc
75011 PARIS CEDEX 10
TÉL : 01.42.38.52.39

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COPIE EXECUTOIRE

JUGEMENT
contradictoire et en premier ressort

RG

Prononcé par mise à disposition au greffe le 06 décembre 2018
en présence de Madame Brigitte GAREL, Greffier

SECTION
Rattachement chambre 4

Composition de la formation lors des débats :

Madame Catherine VALANTIN, Président Juge départiteur
Monsieur Henry BARJOU, Conseiller Employeur
Assesseur

assistée de Madame Brigitte GAREL, Greffier

ENTRE

Assistée de Me Elsa MAGNIN (Avocat au barreau de LYON)
substituante Me Sofia SOULA MICHAL (Avocat au barreau de
LYON)

SYNDICAT SUD LOGEMENT SOCIAL
144 BOULEVARD DE LA VILETTE
75019 PARIS

Représenté par Me Elsa MAGNIN (Avocat au barreau de
LYON) substituante Me Sofia SOULA MICHAL (Avocat au
barreau de LYON)

Société ANONYME D'ECONOMIE MIXTE ADOMA
4 RUE DE CAMBRONNE
75011 PARIS

Représenté par Me Yves TALLENDIER (Avocat au barreau de
MARSEILLE)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 19 mars 2015
- Saisine du bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes de Paris, en application de l'art 86 du Code de procédure civile sur décision de la Cour d'Appel de Lyon (arrêt du 13 mars 2015, chambre sociale C), saisie sur contredit par les demandeurs pour exception d'incompétence territoriale
- Convocation au bureau de jugement de la partie défenderesse par lettre recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 24 mars 2015
- Audience de jugement le 08 décembre 2015, renvoyée au 04 mars 2016 puis au 23 janvier 2017
- Partage de voix prononcé le 09 mars 2017
- Débats à l'audience de départage du 23 octobre 2018 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Chefs de la demande

Dire et juger que : a été victime de discrimination syndicale et de harcèlement moral

Condamner la société ADOMA à verser à :

- Dommages et intérêts pour discrimination syndicale et harcèlement moral 60 000,00 €
- Prime annuelle d'objectifs , solde 1 000,00 €
- Annulation d'une sanction disciplinaire mise à pied disciplinaire du 13 février 2013
- Rappel de salaires 335,76 €
- Congés payés afférents 33,57 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 500,00 €
- Dépens

Condamner la société ADOMA à verser au syndicat SUD LOGEMENT SOCIAL :

- Dommages et intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession 5 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 000,00 €

Pour les deux demandeurs :

- Ordonner l'exécution provisoire de l'intégralité de la décision à intervenir
- Condamner la société ADOMA aux entiers dépens de l'instance

Demandes reconventionnelles de la société ADOMA

- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000,00 € à l'encontre de .
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000,00 € à l'encontre du SYNDICAT SUD
- Entiers dépens à l'encontre des deux demandeurs

EXPOSÉ DU LITIGE

a été engagée par la société SONACOTRA devenue la société ADOMA dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du 6 juin 2006 en qualité d'intervenant social, statut Agent de Maîtrise.

Le 12 juin 2007, elle a été désignée déléguée syndicale régionale par le syndicat SUD LOGEMENT SOCIAL

Suivant avenant du 6 octobre 2011, elle a été promue directrice de centre d'accueil pour demandeurs d'asile, statut cadre à effet du 1^{er} novembre 2011.

Elle a été désignée déléguée syndicale Centrale le 21 octobre 2011.

S'estimant victime de discrimination et de harcèlement moral à compter de cette désignation, E a, par requête du 5 février 2013 saisi le Conseil de prud'hommes de Lyon de demandes de dommages et intérêts.

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon s'est déclaré territorialement incompétent et a renvoyé l'affaire devant le Conseil de Prud'hommes de Paris.

L'affaire a été plaidée à l'audience de bureau de jugement puis renvoyée à l'audience de départage.

A cette audience, les parties exposent oralement les arguments développés dans leurs écritures.

fait valoir, au soutien de ses prétentions que la situation est conflictuelle entre le syndicat SUD et la direction de la société ADOMA, qu'elle a subi des pressions qui se sont aggravées à compter de sa désignation du 21 octobre 2011, ces pressions se matérialisant par une absence de formation au poste de directrice de centre d'accueil, un refus d'aménagement du poste de travail compatible avec l'exercice de son mandat, une sanction disciplinaire et des reproches injustifiés.

LE SYDICAT SUD LOGEMENT SOCIAL soutient que les faits de harcèlement et de discrimination ont causé un préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

La société ADOMA conteste de son coté les faits de harcèlement moral et de discrimination syndicale reprochés faisant valoir qu'elle s'efforce au contraire d'apaiser les tensions dont le syndicat est à l'origine.

Conformément à l'article 455 du Code de Procédure Civile il est renvoyé aux conclusions des parties pour plus ample rappel de leurs demandes et moyens.

MOTIFS DE LA DÉCISION

- sur le harcèlement moral et la discrimination syndicale :

Aux termes des dispositions 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 du Code du Travail précise lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions de l'article précité, 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 les 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.

Aux termes de l'article L 1132-1 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 mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'article L 1134-1 précise que lorsque survient un litige sur ce point, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge devant former sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

justifie des éléments matériels suivants susceptibles de caractériser des faits de harcèlement moral et de discrimination syndicale.

- une absence de formation au poste de directrice de centre d'accueil :

Elle démontre, en effet, n'avoir bénéficié que d'une formation de 3 jours du 11 au 13 janvier 2012, alors qu'aux termes de la fiche pédagogique produite, elle aurait du suivre une formation individuelle d'intégration de 5 jours consécutifs dans le mois suivant sa prise de poste et de 4 rencontres planifiées au cours de l'année.

Elle justifie également s'être plainte de ne pas avoir été conviée au séminaire encadrement des 17 et 18 juin 2013 contrairement aux autres directeurs de centres d'accueil et de ne pas avoir eu de consignes et de soutien lors de sa prise de poste.

- un refus d'aménagement du poste de travail compatible avec l'exercice de son mandat :

La salariée rapporte la preuve qu'elle a adressé à sa direction des demandes de renfort afin de pouvoir exercer son mandat syndical en plus de ses fonctions de directrice de centre, dénonçant à plusieurs reprises sa charge excessive de travail et les répercussions sur sa santé, aucune proposition d'aménagement de poste ne lui ayant été adressée.

Or, l'article 3.2 de l'accord d'entreprise relatif à la représentation du personnel prévoyait pourtant qu'un aménagement de poste devait être examiné en début de mandat chaque année et qu'une proposition de poste devait être adressé au représentant du personnel au début de chaque année.

- une sanction disciplinaire et des griefs injustifiés:

Il est encore établi que [redacted] a fait l'objet, notamment lors de son entretien d'évaluation, ainsi que par plusieurs courriers, de très nombreux griefs de son supérieur hiérarchique et d'une mise à pied à titre disciplinaire de 3 jours en février 2013.

Des attestations rapportent qu'elle a fait l'objet à plusieurs reprises d'agressions verbales de son employeur.

- une référence systématique à ses mandats :

il ressort encore des documents produits que la société ADOMA a reproché des abandons de poste à sa salariée alors qu'elle se disait prise par l'exercice de ses mandats.

Ces éléments matériels pris dans leur ensemble, dont les éléments médicaux, la salariée ayant fait l'objet de plusieurs arrêts de travail pour un syndrome anxio-dépressif, laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral et d'une discrimination syndicale.

Pour démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement moral ou discrimination syndicale, la société ADOMA justifie que la salariée avait de solides compétences pour lui permettre d'exécuter ses nouvelles fonctions, et qu'en plus du tutorat de 3 jours au cours duquel ses capacités ont été soulignées, elle a bénéficié d'une journée de formation en novembre 2011 sur les marchés publics, d'une journée en mai 2012 sur l'élaboration budgétaire, de 2 journées en décembre 2012 sur le management de proximité et de 2 journées en juin 2013 sur le management et la prévention des risques sociaux.

En revanche la société ADOMA ne peut pas justifier le fait qu'elle n'ait pas convié [redacted] au séminaire d'encadrement des 17 et 18 juin 2013, auquel ont participé tous les directeurs de centre, par le fait que la salariée avait annoncé à sa direction par mail du 23 octobre 2012 qu'elle ne pourrait être présente sur son poste pendant 1 mois et demi car elle serait en campagne et délégation pour les élections, le comportement fautif d'un salarié ne pouvant être sanctionné par une privation de formation dispensée 8 mois plus tard et nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions.

En outre, la société ADOMA se contredit en indiquant que les compétences de [redacted] étaient telles qu'une formation de tutorat de 5 jours à son nouveau poste et un accompagnement n'était pas nécessaire, alors qu'il ressort de l'entretien d'évaluation 2011 que le site sur lequel la salariée était affectée présentait des difficultés techniques et d'astreintes particulières liées à son isolement et de l'entretien d'évaluation 2012 que la salariée avait des difficultés dans la gestion des dispositifs dont elle avait la charge, la médiocrité de ses résultats lui étant reprochée.

De même, la société ADOMA se contredit encore, lorsqu'elle impute à l'incompétence de la salariée le fait que les objectifs qui lui ont été assignés en 2012, sans manifestement tenir compte de son temps de délégation, n'ont pas été atteints.

S'agissant de l'aménagement d'un poste compatible avec l'exercice des fonctions syndicales de la salariée, la société ADOMA fournit des explications qui ne peuvent être vérifiées sur le ratio d'encadrement du poste occupé par la salariée et qui, selon elle, lui laisserait le temps nécessaire à l'exercice de ses mandats. Elle ne justifie en tout état de cause pas avoir pris les dispositions édictées par l'article 3.2 de l'accord d'entreprise relatif à la représentation du personnel, sachant que la désignation de [redacted] en qualité de déléguée syndicale centrale est postérieure à sa nomination au poste de directrice.

L'affectation de [redacted] à ce poste n'a donc pas pu prendre en compte une désignation syndicale qui n'existait pas encore et il n'est justifié d'aucun aménagement ultérieur à sa désignation.

Il y a, en outre lieu de relever que [redacted] a, en définitive été par la suite totalement détachée pour pouvoir exercer ses fonctions syndicales.

Enfin, la société ADOMA ne justifie pas par des éléments objectifs les nombreux griefs et agressions verbales subies par la salariée, la mise à pied à titre disciplinaire prononcée pour une erreur et un retard dans l'envoi de documents étant totalement disproportionnée, eu égard notamment au fait que la salariée qui justifiait 6 ans d'ancienneté n'avait jamais fait l'objet de sanctions préalables.

La société ADOMA ne rapporte ainsi pas la preuve que les éléments établis par la salariée sont étrangers à tout harcèlement moral ou discrimination syndicale.

Il y a, en conséquence lieu de dire et juger que [redacted] a été victime de faits de harcèlement moral et de discrimination syndicale et d'évaluer le préjudice subi par la salariée à la somme de 10 000 euros.

Il y a, également lieu d'annuler la mise à pied disciplinaire du 13 février 2013.

La société ADOMA sera en conséquence condamnée à payer à [redacted] les sommes de :

- 10 000,00 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral et discrimination syndicale.
- 335,76 euros au titre des rappels de salaires sur la période de mise à pied.
- 33,57 euros au titre des congés payés y afférent.

- sur la prime d'objectifs :

[redacted] ne justifie pas du montant du solde de la prime sur objectif qu'elle sollicite.

Elle sera en conséquence déboutée de la demande faite à ce titre.

- sur l'intervention du syndicat :

Aux termes de l'article L2132-3 du Code du Travail les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Le harcèlement moral et la discrimination à l'égard d'un salarié en raison de ses activités syndicales causent un préjudice au syndicat qu'il y a lieu d'évaluer à 2 000 euros.

La société ADOMA sera en condamnée au paiement de cette somme à titre de dommages et intérêts.

- sur les intérêts :

Conformément aux dispositions de l'article 1153 du Code civil, les condamnations porteront intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

- sur les autres demandes :

L'exécution provisoire est compatible avec la nature de l'affaire et il y a lieu de la prononcer.

Pour faire valoir ses droits, les demandeurs ont dû exposer des frais qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Il y a, en conséquence lieu de condamner le défendeur à payer au SYNDICAT SUD LOGEMENT SOCIAL la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile, outre les dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avoir pris l'avis du conseiller présent, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe,

DIT que [redacted] a été victime de harcèlement moral et de discrimination syndicale.

CONDAMNE la société ADOMA à payer à [redacted] les sommes de:

- 10 000,00 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral et discrimination syndicale.

- 335,76 euros au titre des rappels de salaires sur la période de mise à pied.

- 33,57 euros au titre des congés payés y afférent.

DÉBOUTE [redacted] de sa demande au titre de la prime sur objectifs.

CONDAMNE la société ADOMA à payer au SYNDICAT SUD LOGEMENT SOCIAL la somme de 2 000 euros à titre de dommages et intérêts.

DIT que les condamnations porteront intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

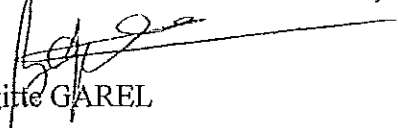
ORDONNE l'exécution provisoire.

CONDAMNE la société ADOMA à payer au SYNDICAT SUD LOGEMENT SOCIAL la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNE la société ADOMA aux entiers dépens.

Ainsi jugé et mis à disposition au greffe.

**LE GREFFIER CHARGÉ
DE LA MISE A DISPOSITION,**


Brigitte GAREL

LE PRÉSIDENT,


Catherine VALANTIN