

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE
PARIS**

Ouverture au public:
du lundi au vendredi de 9 heures à 16 heures

Dossier suivi par : Service du départage (ND)

Cher de service : M. Manon PRUD'HOMME



LRAR

Mr [REDACTED]
2 [REDACTED]

N° [REDACTED]

SECTION : Commerce chambre 4 (Départage section)

AFFAIRE : [REDACTED]

NOTIFICATION d'un JUGEMENT
(Lettre recommandée avec A.R.)

Je vous notifie l'expédition certifiée conforme du jugement rendu le 19 Décembre 2022 dans l'affaire visée en référence.

Cette décision est susceptible du recours suivant : **APPEL**, dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle vous avez signé l'avis de réception de cette notification.

re. Il [REDACTED]

A défaut d'être représenté par un défenseur syndical, vous êtes tenu de constituer avocat.

Je vous invite à consulter les dispositi [REDACTED] verso de ce courrier.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE

RÉPUBLIQUE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT
contradictoire et en premier ressort

copie exécutoire

LD

SECTION
Commerce chambre 4

N°

N°

Prononcé par mise à [REDACTED] décembre 2022
en présence de Mada [REDACTED] greffier

Composition de [REDACTED] des débats :

Monsi [REDACTED] Président Juge départiteur

Mada [REDACTED] Conseiller
Sala [REDACTED]

Mada [REDACTED] Conseiller Salarié
Mons [REDACTED] Conseiller Employeur
Assesseurs

Assistée de Madame Li [REDACTED] greffier

Notification le :

ENTRE

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

*Assistée de Me Charles-Elie MARTIN E2337 (Avocat au
barreau de PARIS)*

Expédition revêtue de la
[REDACTED] exécutoire

délivrée :

DEMANDEUR

ET

le :

à :

*Représentée par [REDACTED] 0061 de la SELAS
[REDACTED] 0061 (Avocat au barreau de PARIS)*

RECOURS n°

fait par :

DEFENDEUR

le :

N° Portal [REDACTED]

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 24 septembre 2020
- Convocation de la partie défenderesse par lettre recommandée dont l'accusé réception n'a pas été retourné au greffe par la Poste
- Audience de conciliation et d'orientation le 07 janvier 2021
- Audience de jugement le 12 avril 2021
- Partage de voix prononcé le 03 juin 2021
- Débats à l'audience de départage du 03 novembre 2022 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 que M. [REDACTED] a été victime de harcèlement sexuel
- Dommages et intérêts pour harcèlement sexuel 50 000,00 €
- Dire que M. [REDACTED] a été victime de harcèlement moral
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral 30 000,00 €
- Dire que [REDACTED] a manqué à son obligation de sécurité
- Dommages et intérêts manquement à l'obligation de sécurité 50 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €
- Entiers dépens, soit la somme de 47,68€ correspondant à une première signification (pièce 15) et la somme de 72,29€ correspondant à une seconde signification versée aux débats le jour du bureau de jugement
- Intérêts au taux légal
- Rappeler que le jugement est de droit exécutoire par provision en ce qui concerne la remise des documents que l'employeur est légalement tenu de délivrer et le paiement de sommes au titre de rémunérations et indemnités visées aux articles R 1454-28 et R 1454-14 du C.T.
- Capitalisation des intérêts
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.
- Juger qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par la présente décision et qu'en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret du 8 mars 2001, portant modification du décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la société en sus de l'indemnité mise à sa charge sur [REDACTED] des dispositions de l'article 700 du C.P.C.

Demandes présentées en défense :

A titre principal :

- Débouter M. [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes

A titre subsidiaire :

- Si le Conseil de céans considérait que M. [REDACTED] a été victime de harcèlement sexuel et/ou moral que la société [REDACTED] a manqué à son obligation de sécurité alors, dire que M. [REDACTED] apporte nullement la preuve de son préjudice
- Réduire le montant des dommages et intérêts à allouer à M. [REDACTED] 6 mois de salaire, soit 15 208,62 € Net

En tout état de cause :

- Débouter M. [REDACTED] de sa demande [REDACTED] titre de l'article 700 du C.P.C.
- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 500,00 €
- Entiers dépens

EXPOSÉ DU LITIGE

[REDACTED] a été embauchée le 15 décembre 2017 en contrat à durée indéterminée à temps complet au poste de chef de rang.

Par un courrier daté du 14 septembre 2018 [REDACTED] a donné sa démission à la société [REDACTED] pour une fin de préavis le 1^{er} octobre 2018 et, le 24 septembre 2018, a adressé un courriel à la direction des ressources humaines pour exposer qu'elle subissait un harcèlement sexuel et moral dans le cadre de son travail. Sur la demande de cette direction, elle présentait le détail [REDACTED] d'un courriel du 3 octobre 2018.

Demandant la condamnation de la société [REDACTED] pour harcèlement sexuel et moral, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 24 septembre 2020 des demandes rappelées ci-dessus.

Lors de l'audience [REDACTED] elle avait subi un harcèlement sexuel et moral de la part du directeur de sa [REDACTED] son employeur a [REDACTED] obligation de sécurité du fait de sa carence dans les mesures de protection, et qu'[REDACTED] son obligation de sécurité du fait de sa tardiveté à agir pour [REDACTED] le harcèlement sexuel et moral qu'elle subissait.

En réponse, la société [REDACTED] conclu au débouté des demandes [REDACTED] son encontre et qu'elle avait respecté son obligation de sécurité.

A l'audience de départage, les parties se sont accordées sur un salaire brut de référence à hauteur de 2534,77 euros et sur la convention collective Hôtels, cafés et restaurants applicable à cette situation de travail.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il y a lieu de se référer aux écritures des parties pour plus ample rappel de leurs demandes et moyens.

DISCUSSION

Sur le harcèlement sexuel et moral

Aux termes de l'article L. 1153-1 du code du travail en vigueur à la date du litige, aucun salarié ne doit subir [REDACTED]

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 [REDACTED] pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel [REDACTED] d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur [REDACTED] au profit d'un tiers.

L'article L. 1153-5 du même code dispose que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir [REDACTED] harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

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.

En vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 et L. 1153-1 notamment, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse

de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement. Sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge a rendu sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Se rend coupable de harcèlement sexuel la personne ayant, en connaissance de cause, même s'il a mésestimé la portée de ses agissements, imposé à des salariées, par des propos ou comportements à connotation sexuelle les ayant placées dans une situation intimidante, hostile ou offensante, objectivement constatée.

[redacted] pose que, par un courrier daté du [redacted] [redacted] reconnu que « après audition de la quasi-totalité du personnel du [redacted] anciens collaborateurs de cet établissement toujours présents dans le [redacted] [redacted] avait effectivement un comportement déplacé à votre endroit, ce qui conduisait la direction de la société ([redacted] 18 octobre 2018 ». Elle rappelle les termes du résumé de la situation qu'elle a adressé à la direction des ressources humaines le 3 octobre 2018 dans lesquelles elle décrit que la situation a commencé qu'après son embauche. Dans ce courrier, elle insère des captures d'écran des SMS [redacted] écrivant notamment « demain habille toi en pute », « ah non, tapin devant leur camion », « la grosse pour tes vacances du 8 aout au 16 inclus, tu me sugeras plus tard la tige ce soir tapin ». Elle produit par ailleurs une attestation de [redacted]

la requérante lui avait dit qu'elle en avait parlé à la hiérarchie et [redacted] constate l'état d'angoisse de la salariée, et une attestation de monsieur [redacted] exposant que monsieur [redacted] avait dit de ne rien dire. Elle produit enfin le SMS [redacted] qu'elle a déposé le 6 octobre 2018 dans laquelle elle rapporte des SMS [redacted] tels que « ok je te boufferai la chatte », et un message vocal dans lequel il lui dit « joyeux anniversaire ma tapin préférée ». Elle produit enfin un arrêt maladie daté du 22 juin 2018 sur lequel est écrit « burn out ».

Dès lors, [redacted] matériellement établis pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement sexuel. En revanche, [redacted] harcèlement moral dénoncés ne sont pas matériellement établis.

En réponse, la société [redacted] pose que [redacted] invoqués par la requérante sont imprécis et non étayés par le moindre élément concret et circonstancié, tel que les échanges avec sa collègue Anaïs. Par ailleurs, concernant des échanges SMS, la société explique que la salariée a pu répondre à M. [redacted] de manière également grivoise. Elle énonce que l'arrêt de travail produit n'est que de deux jours, et qu'aucune des attestations produites n'a de valeur probante car insuffisamment circonstanciée ni datée, et qu'aucune attestation ne témoigne d'un quelconque harcèlement.

Il résulte de ce qu'il précède que la requérante a démissionné [redacted] de jours après sa lettre de démission, que l'enquête interne a montré que [redacted] avait effectivement un comportement inapproprié et déplacé son égard et qu'il avait été licencié peu après, qu'elle produit des messages de ce dernier de nature sexuelle, qu'elle [redacted] venant corroborer la description qu'elle fait du comportement [redacted] ressort de l'ensemble des éléments que le comportement de ce dernier revêtait un caractère dégradant portant atteinte à la dignité de la requérante.

[redacted]
sexuel est donc établi.

La société [REDACTED] condamnée à verser [REDACTED] une somme de 2000 euros [REDACTED] l'article 700 du code de procédure civile. Elle sera déboutée de sa demande à ce titre.

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 société [REDACTED] payer [REDACTED] les sommes suivantes :

- 8000 euros à titre de dommages-intérêts au titre du harcèlement sexuel ;
- 4000 euros au titre du non-respect de son obligation de sécurité.

Rappelle que les créances de nature salariale portent intérêt légal à compter de la réception de la convocation devant le bureau de conciliation et les créances indemnitaires à compter du jugement ;

Ordonne la capitalisation des intérêts dus pour une année entière ;

Condamne la société [REDACTED] payer [REDACTED] une somme de 2000 euros sur [REDACTED] l'article 700 du code de procédure civile ;

Ordonne l'exécution provisoire ;

Déborde [REDACTED] le surplus de ses demandes ;

Déboute la société [REDACTED] de ses demandes et la **condamne** aux dépens ;

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

**EXPÉDITION CERTIFIÉE CONFORME
REVÊTUE DE L'EXÉCUTOIRE**

M

C/

Jugement prononcé le : 19 décembre 2022

En conséquence, la République [REDACTED] commande et ordonne à tous huissiers de justice, sur ce requis, de mettre ledit jugement à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux judiciaires d'y tenir la main, à tous commandants et officiers de [REDACTED] publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par le président et le greffier.

La présente expédition (7 pages) revêtue de l'EXÉCUTOIRE est délivrée le 19 décembre 2022 par le directeur de greffe adjoint du tribunal judiciaire à :

M^r [REDACTED]

service du greffe