

**COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES**
Code nac : 80A

19ème chambre
Renvoi après cassation

ARRÊT N° 2011/032

CONTRADICTOIRE

DU 28 NOVEMBRE 2011

R.G. N° 11/00465

AFFAIRE :

M^r [REDACTED]
agissant pour

C/
SAS
INTERTECHNIQUE
et autres

Décision déferée à la
cour : Jugement rendu le
05 Novembre 2007 par le
Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de
VERSAILLES
N° Section : E
N° RG : 07/00181

Copies exécutoires délivrées à :

Me Bertrand DELCOURT
Me Claude CHAUVET

Copies certifiées conformes
délivrées à :

M^r [REDACTED] agissant
pour M^m [REDACTED]

[REDACTED]
agissant en son nom personnel

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT HUIT NOVEMBRE DEUX MILLE ONZE,
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

DEMANDEUR ayant saisi la cour d'appel de Versailles par déclaration
enregistrée au greffe social le 4 février 2011 en exécution d'un arrêt de la Cour
de cassation du 3 Novembre 2010 cassant et annulant l'arrêt rendu le 4 Mars
2009 par la cour d'appel de Versailles 17^{ème} chambre

Syndicat CGT URICT CGT INTERTECHNIQUE
61 rue Pierre Curie
78370 PLAISIR

Agissant pour le compte de M^m :
en application de l'article L.1154-2 du code du travail - Représenté par M.
Jean William CAPODAGLI (*Délégué syndical ouvrier*) en vertu d'un pouvoir
en date du 23 janvier 2011

DÉFENDEURS DEVANT LA COUR DE RENVOI

SAS INTERTECHNIQUE
61, rue Pierre Curie
ZI des Gâtines
78370 PLAISIR

Non comparante - Représentée par Monsieur [REDACTED]
[REDACTED], assisté de Me Bertrand DELCOURT,
avocat au barreau de PARIS (vestiaire P.23)

Monsieur [REDACTED]

Non comparant - Représenté par Me Claude CHAUVET
avocat au barreau de PARIS (vestiaire :R1230)

SYNDICAT CGT INTERTECHNIQUE, agissant en son nom personnel
61 rue Pierre Curie
78370 PLAISIR

Non comparant - Représenté par M. Jean William CAPODAGLI (*Délégué
syndical ouvrier*) en vertu d'un pouvoir en date du 23 janvier 2011

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 10 Octobre 2011, en audience publique, devant la
cour composé(e) de :

Madame Jeanne MININI, Président,
Madame Catherine ROUAUD-FOLLIARD, Conseiller,
Monsieur Hubert LIFFRAN, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Christine LECLERC,

EXPOSÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

La société Intertechnique, entreprise employant environ 650 salariés et appliquant la convention collective de la métallurgie région parisienne, a procédé à l'embauche de Mme [REDACTED] selon contrat de travail à durée indéterminée en date du 23 mai 2006 en qualité d'infirmière, contrat prenant effet à compter du 1^{er} août 2006 et prévoyant une période d'essai de trois mois. Sa rémunération a été fixée à la somme mensuelle brute de 2 700 euros. Mme [REDACTED] (née le 30 juillet 1960 et bénéficiant d'une longue pratique professionnelle en qualité d'infirmière au sein de plusieurs entreprises au cours des dix sept années précédentes) a été placée sous la subordination du docteur [REDACTED] médecin du travail, présent dans l'entreprise deux jours par semaine depuis son embauche en septembre 1991 (ce médecin assurant également les mêmes fonctions auprès d'autres employeurs).

Mme [REDACTED] a dénoncé le 27 septembre 2006 à M. [REDACTED] directeur des ressources humaines de la société Intertechnique, le comportement incorrect et humiliant à son égard du docteur [REDACTED] (s'agissant de reproches incessants et de paroles blessantes). Elle a été placée immédiatement en arrêt de travail. A son retour dans l'entreprise le 5 octobre 2006 et postérieurement à une réunion provoquée entre M. [REDACTED], Mme [REDACTED] et le docteur [REDACTED] la société Intertechnique a notifié à Mme [REDACTED] la rupture de son contrat de travail en période d'essai, la dispensant d'effectuer son préavis de deux semaines qui a été payé. Mme [REDACTED] a donc cessé de faire partie des effectifs de la société Intertechnique le 19 octobre 2006.

Le 14 novembre 2006, M. [REDACTED] délégué du personnel et membre du syndicat CGT Intertechnique, ayant été informé des conditions brutales du départ de Mme [REDACTED], a sollicité du directeur des ressources humaines l'ouverture d'une enquête conformément aux dispositions prévues par l'article L.422-1-1 du code du travail, devenu l'article L.2313-2 (dispositions permettant à un délégué du personnel de saisir l'employeur en cas de constatation d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles). M. [REDACTED] directeur des ressources humaines, a immédiatement accepté de mettre en oeuvre l'enquête prévue par les dispositions légales précitées. Cette enquête a été réalisée entre le 20 décembre 2006 et le 17 janvier 2007 au cours de laquelle ont été interrogées plusieurs personnes : Mme [REDACTED] - le docteur [REDACTED] ainsi que Mme [REDACTED] et MM. [REDACTED] et [REDACTED] témoins de certains faits. A la suite de cette enquête, M. [REDACTED] et M. [REDACTED] ont tiré des conclusions divergentes concernant la réalité d'un harcèlement moral commis par le docteur [REDACTED]. Par ailleurs, M. [REDACTED] faisant le constat que Mme [REDACTED] avait définitivement quitté l'entreprise depuis plusieurs mois, a fait connaître qu'il n'entendait prendre aucune mesure pour remédier à la situation dénoncée par M. [REDACTED]

* * * *

Déclarant agir sur le fondement des dispositions prévues par l'article L.422-1-1 du code du travail (devenu l'article L.2313-2) en se substituant à Mme [REDACTED] avec l'accord exprès de celle-ci, M. [REDACTED] délégué du personnel, a fait convoquer le 14 février 2007 la société

Intertechnique et le docteur [REDACTED] devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes de Versailles afin de voir reconnaître que Mme [REDACTED] a été victime de harcèlement moral et afin d'obtenir l'annulation de la rupture en période d'essai, la réintégration de cette salariée et la condamnation de la société Intertechnique et du docteur [REDACTED] au paiement de dommages-intérêts. Le syndicat CGT Intertechnique est intervenu également à l'instance pour solliciter le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice collectif subi par la profession.

Par jugement en date du 5 novembre 2007, le conseil de prud'hommes a :

- dit n'y avoir lieu à application de l'article L.422-1-1 du code du travail dès lors qu'à la date de saisine de la juridiction prud'homale, Mme [REDACTED] avait quitté l'entreprise depuis le 19 octobre 2006,
- déclaré irrecevable l'action engagée par M. [REDACTED], agissant pour le compte de Mme [REDACTED] tant à l'encontre de la société Intertechnique que du docteur [REDACTED], dès lors que les dispositions précitées ne permettaient pas à un délégué du personnel d'agir au titre de la relation de travail ayant existé entre la salariée et son employeur,
- déclaré irrecevable l'intervention à l'instance du syndicat CGT Intertechnique,
- débouté les parties de leurs demandes sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- laissé les dépens de l'instance à la charge de M. [REDACTED]

M. [REDACTED] a relevé appel principal de cette décision.

Le syndicat CGT Intertechnique, agissant en son nom personnel mais dans l'intérêt collectif de la profession, la société Intertechnique et le docteur [REDACTED] ont formé appels incidents.

Devant la cour, le syndicat CGT Intertechnique est intervenu volontairement sur le fondement des dispositions prévues par l'article L.1154-2 du code du travail déclarant agir par substitution et avec l'accord de Mme [REDACTED] pour faire reconnaître l'existence d'un harcèlement moral et obtenir la nullité de la rupture du contrat de travail et l'indemnisation des préjudices subis par cette salariée.

Par arrêt en date du 4 mars 2009, la cour d'appel de Versailles, 17^{ème} chambre, a :

- déclaré irrecevable l'appel du syndicat CGT Intertechnique agissant sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail (défense des intérêts collectifs de la profession),
- confirmé le jugement en ce qu'il a déclaré irrecevable l'action de M. [REDACTED], agissant en qualité de délégué du personnel pour le compte de Mme [REDACTED] sur le fondement de l'article L.2313-2 du code du travail,
- et y ajoutant,
- déclaré recevable l'intervention volontaire en cause d'appel du syndicat CGT Intertechnique se substituant à Mme [REDACTED] sur le fondement de l'article L.1154-2 du code du travail,
- mais a débouté ce syndicat de ses demandes formées à l'encontre de la société Intertechnique et du docteur [REDACTED]
- débouté M. [REDACTED] de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral,
- débouté les parties de leurs demandes d'indemnité de procédure,
- condamné la syndicat CGT Intertechnique se substituant à [REDACTED] aux dépens.

Sur pourvois formés par M. [REDACTED] et par le syndicat CGT Intertechnique, agissant en son nom personnel et se substituant à Mme [REDACTED] la Cour de cassation, chambre sociale, par arrêt en date du 3 novembre 2010, a cassé et annulé l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles mais seulement en ce qu'il a débouté de ses demandes le syndicat CGT Intertechnique se substituant à N° [REDACTED] sur le fondement de l'article L.1154-2 du code du travail. Pour dire que la cour, en déboutant le syndicat de ses demandes avait violé l'article L.1154-1 du code du travail, la Haute juridiction a fait valoir que les éléments retenus par la juridiction d'appel étaient suffisants pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, de sorte qu'il appartenait à l'employeur de prouver que les agissements qui étaient reprochés au supérieur hiérarchique de Mme [REDACTED] étaient étrangers à tout harcèlement.

Le syndicat CGT Intertechnique, déclarant agir en droit de substitution au nom de Mme [REDACTED], a régulièrement saisi la présente cour, autrement composée, désignée comme cour de renvoi.

Vu les conclusions déposées, modifiées et développées oralement à l'audience du 10 octobre 2011 par lesquelles ce syndicat demande à la cour :

- de dire que les agissements subis par Mme [REDACTED] sont constitutifs de harcèlement moral,
- de dire que la rupture du contrat de travail de Mme [REDACTED] est par voie de conséquence nulle et de nul effet et qu'elle doit produire les effets d'un licenciement abusif emportant condamnation de la société Intertechnique au paiement de la somme de 32 400 euros à titre de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L.1235-5 du code du travail,
- de condamner la société Intertechnique pour violation des dispositions des articles L.4121-1, L.4121-2, L.1152-4 du code du travail et 1382 du code civil, à verser à Mme [REDACTED] la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour le préjudice subi,
- de condamner le docteur [REDACTED] sur le fondement des articles L.1152-1, L.1152-2, L.1152-3 du code du travail et 1382 du code civil à verser à Mme [REDACTED] la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral en réparation du préjudice subi,
- de condamner la société Intertechnique au paiement d'une indemnité de 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- de fixer à compter de la décision à intervenir les intérêts au taux légal avec application de l'article 1154 du code civil,
- de condamner la société Intertechnique aux entiers dépens.

La société Intertechnique s'oppose à de telles réclamations et demande à la cour :

- à titre principal : de dire et juger que le syndicat CGT Intertechnique, se substituant à Mme [REDACTED], est irrecevable en son action sur le fondement des articles L.1154-2 du code du travail, 31,32, 122 et 123 du code de procédure civile,
- à titre subsidiaire :
 - * de dire et juger que les faits allégués par Mme [REDACTED] ne sont pas constitutifs de harcèlement moral à son endroit,

- * de lui donner acte de ce qu'elle a procédé à la rupture en cours de période d'essai du contrat de Mme [REDACTED] en se fondant sur des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement conformément aux prescriptions de l'article L.1154-1 du code du travail,
 - * de confirmer le jugement, au besoin par substitution de motifs, en ce qu'il a déclaré irrecevable l'intervention du syndicat CGT Intertechnique,
 - * de dire et juger le syndicat CGT Intertechnique se substituant à Mme [REDACTED] mal fondé en toutes ses demandes,
- en toute hypothèse de condamner le syndicat CGT Intertechnique, se substituant à Mme [REDACTED] à lui verser la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile outre les entiers dépens.

M. [REDACTED] qui conteste tout acte de harcèlement moral demande à la cour :

- à titre principal : de dire et juger que le syndicat CGT Intertechnique, se substituant à Mme [REDACTED], est irrecevable en son action,
- à titre subsidiaire : de dire et juger qu'il n'a commis aucun acte de harcèlement sur la personne de Mme [REDACTED]
- en conséquence : de débouter le syndicat CGT Intertechnique de l'ensemble de ses demandes et de le condamner au paiement des sommes de 2 500 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral et de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile outre les entiers dépens.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé plus complet des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience du 10 octobre 2011.

MOTIES DE LA DÉCISION

1- sur la recevabilité de l'action du syndicat CGT Intertechnique se substituant à Mme [REDACTED]

Considérant que la société Intertechnique et M. [REDACTED] invoquent à titre principal l'irrecevabilité de l'action du syndicat CGT Intertechnique déclarant agir pour le compte de Mme [REDACTED] en application de l'article L.1154-2 du code du travail en faisant valoir :

- d'une part que ce syndicat n'a pas qualité pour agir pour le compte de Mme [REDACTED] dès lors que celle-ci, au jour de la saisine du conseil de prud'hommes (14 février 2007) et au jour de la déclaration d'appel (6 décembre 2007), n'était plus salariée de l'entreprise au sens de l'article L.1154-2 du code du travail puisqu'elle avait été radiée des effectifs le 19 octobre 2006,
- d'autre part que ce syndicat ne peut agir en substitution des droits de Mme [REDACTED] dès lors que celle-ci, dépourvue de droits personnels, n'était en outre pas partie en première instance,

Considérant toutefois que la recevabilité de l'action engagée par le syndicat CGT Intertechnique - déclarant agir par substitution et avec l'accord exprès de Mme [REDACTED] sur le fondement de l'article L. 1154-2 du code du travail pour faire valoir les droits de celle-ci en ce qui concerne le harcèlement qu'elle déclare avoir subi et l'incidence de ce harcèlement sur la validité de la rupture de son contrat de travail - a été admise par la cour dans son arrêt rendu le 4 mars 2009;

Considérant que ni la société Intertechnique ni M. [REDACTED] n'ont formé aucun pourvoi à l'encontre de ce chef de la décision ; que dès lors la recevabilité de l'action du syndicat CGT Intertechnique doit être tenue pour irrévocable ; qu'ainsi la fin de non-recevoir présentée par la société Intertechnique et M. [REDACTED] doit être rejetée;

2- sur le fond du litige

Considérant que le syndicat CGT Intertechnique, agissant pour le compte de Mme [REDACTED], estime rapporter la preuve que cette dernière a bien été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, le docteur [REDACTED] alors que ni ce dernier ni la société Intertechnique ne démontrent que les faits que cette salariée a dénoncés, lors de l'enquête réalisée dans l'entreprise puis au moyen de nombreuses attestations, étaient étrangers à tout harcèlement moral ; qu'en outre ce syndicat fait valoir que la société Intertechnique, par l'intermédiaire de son directeur des ressources humaines - M. [REDACTED] - a décidé de rompre prématurément le contrat de travail conclu avec Mme [REDACTED] pendant la période d'essai dans le seul but de se soustraire à ses obligations d'assurer la sécurité et la santé morale des salariés au travail;

Considérant que selon 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 des 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 ; qu'il appartient au salarié d'établir tout d'abord la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement moral ; qu'il appartient ensuite au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'enfin, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement moral et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement;

Considérant au cas présent qu'il résulte d'une part du compte-rendu de l'audition de Mme [REDACTED] réalisée conjointement par M. [REDACTED], délégué du personnel et par M. [REDACTED] directeur des ressources humaines de la société Intertechnique, dans le cadre de l'enquête effectuée sur le fondement des dispositions prévues par l'article L.2313-2 du code du travail et d'autre part des documents communiqués aux débats par Mme [REDACTED] (attestations - certificat médical) :

- qu'à quatre reprises les 3 août 2006, 4 août 2006, 19 septembre 2006 et 27 septembre 2006 le docteur [REDACTED] aurait adressé à Mme [REDACTED] lorsque tous deux travaillaient au sein de l'infirmerie de l'entreprise hors toute présence extérieure, des reproches incessants sur le travail qu'elle venait d'effectuer manifestant à ces occasions et sur un ton humiliant qu'elle travaillait

mal, pensait mal et manquait de rigueur, de tels propos répétés ayant eu pour effet de provoquer chez cette salariée des crises de larmes ainsi qu'une profonde souffrance ayant entraîné un arrêt de travail pendant huit jours suivi de consultations régulières auprès de son médecin traitant puis auprès d'un psychologue,

- que le 27 septembre 2006 Mme [REDACTED] avait été contrainte de faire appel à une amie (Mme [REDACTED]) aux fins de regagner son domicile, étant dans l'incapacité de reprendre possession de son véhicule compte tenu de l'état de stress important présenté à l'issue d'une journée au cours de laquelle le docteur [REDACTED] n'aurait pas cessé de lui adresser des reproches et où l'intervention de M. [REDACTED] était restée inefficace,

- que ce même 27 septembre 2006 Mme [REDACTED] avait consulté son médecin traitant, le docteur [REDACTED], qui lui avait prescrit un arrêt de travail de 8 jours et qui, par un certificat établi le 10 novembre 2006, avait attesté l'avoir vue en consultation à trois autres reprises en raison "d'une souffrance morale secondaire à une maltraitance morale sur son lieu de travail", - qu'enfin Mme [REDACTED] avait consulté une psychologue clinicienne (Mme [REDACTED]) qui, dans un certificat établi le 2 février 2007, a précisé avoir apporté à celle-ci un soutien thérapeutique notamment en reprenant "avec elle les divers éléments concernant sa souffrance et un état de stress consécutifs à une situation professionnelle qu'elle a vécue de manière très traumatisante",

Considérant que ces éléments ainsi rapportés, précis et circonstanciés, font présumer l'existence d'un harcèlement moral;

Considérant que le docteur [REDACTED] et la société Intertechnique contestent tout harcèlement moral en faisant observer :

- que le docteur [REDACTED] travaillait à temps partiel (deux jours par semaine) et qu'en égard aux congés annuels pris en août 2006 il n'avait travaillé avec Mme [REDACTED] que pendant neuf jours dont seulement trois jours entre le 19 septembre et le 4 octobre auraient donné lieu au comportement critiqué dénoncé par la salariée,

- que le docteur [REDACTED] a toujours contesté et conteste encore à ce jour avoir tenu des propos déplaisants ou humiliants à l'égard de M. [REDACTED] admettant seulement avoir pu faire quelques remarques dans le seul but de sensibiliser cette salariée aux exigences de rigueur et d'organisation qui doivent indispensablement régner au sein de tout service de médecine du travail,

- que l'attestation de M. [REDACTED] apporte la preuve que le docteur [REDACTED] avait adopté vis-à-vis de Mme [REDACTED] une attitude tendant à valoriser l'analyse qu'elle avait fait des symptômes présentés par ce salarié et la rapidité des soins prodigués,

- que Mme [REDACTED] n'a relaté aucun fait précis de harcèlement moral,

- que le docteur [REDACTED] n'a fait que rapporter les propos tenus par Mme [REDACTED]

- que les accusations d'autres salariées ayant travaillé avec le docteur [REDACTED] dans d'autres entreprises ayant dénoncé des faits de harcèlement moral sont toutes démenties par des attestations d'autres salariés reconnaissant au contraire la parfaite correction de ce médecin dans les relations professionnelles avec les infirmières,

- que le docteur [REDACTED] verse aux débats de nombreuses attestations d'infirmières ayant travaillé à ses côtés et qui ont souligné son comportement parfaitement respectueux à leur égard,

Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments qu'à aucun moment ni le docteur [REDACTED] ni M. [REDACTED], en sa qualité de directeur des ressources humaines de la société Intertechnique, n'ont remis en cause les compétences professionnelles de Mme [REDACTED]. Il convient de le rappeler, avait déjà, lors de son embauche à compter du 1^{er} août 2006, travaillé en qualité d'infirmière pendant plus de dix sept années dans plusieurs services de médecine du travail au sein d'autres entreprises (la dernière étant un établissement de la société EADS situé aux Mureaux où elle avait occupé son emploi durant six années avant de donner sa démission pour reprendre un emploi similaire en un lieu plus proche de son domicile);

Considérant que si le docteur [REDACTED] réfute tout comportement pouvant constituer des actes de harcèlement moral notamment en raison de la courte période de travail en commun avec Mme [REDACTED], il convient cependant de relever qu'il n'a jamais contesté l'existence des quatre incidents survenus décrits par la salariée au cours de l'enquête et surtout qu'il a reconnu qu'à au moins deux reprises (les 19 et 27 septembre 2006) Mme [REDACTED] avait manifesté une profond désarroi par des pleurs et avait même obtenu immédiatement, sur un simple appel de sa part, un rendez-vous avec M. [REDACTED] directeur des ressources humaines, pour exposer les difficultés qu'elle rencontrait;

Considérant que Mme [REDACTED] salariée de la société Intertechnique, a fourni un témoignage qui établit sans contestation possible que Mme [REDACTED] présentait des signes évidents d'une souffrance en lien direct avec le travail effectué auprès du docteur [REDACTED] au cours de la journée du 27 septembre 2006, même si elle n'avait assisté à aucun échange de propos entre ces deux personnes ; qu'enfin le docteur [REDACTED] a admis au titre de la journée du 27 septembre 2006 l'existence d'une tension entre lui et Mme [REDACTED] d'abord à propos d'une commande de produits et de médicaments validée la veille par lui mais remise en cause le lendemain, puis de la tenue de l'infirmerie et enfin à propos de la remise à un salarié d'un carnet de voyages ;

Considérant que M. [REDACTED] directeur des ressources humaines, n'a pas contesté qu'il avait accepté de recevoir Mme [REDACTED] le 27 septembre 2006 au cours de l'après-midi et qu'après s'être entretenu avec elle relativement au comportement du docteur [REDACTED] il l'avait autorisée à regagner son domicile puisque son état ne lui permettait pas de reprendre son travail;

Considérant enfin que Mme [REDACTED] justifie avoir dû faire appel à une amie pour regagner son domicile et avoir consulté immédiatement son médecin traitant lequel lui a prescrit un arrêt de travail de huit jours (arrêt de travail jamais remis en cause par la société Intertechnique) ; que ce même praticien, sans fournir une description complète des symptômes présentés par Mme [REDACTED] pu toutefois, dans un certificat médical rédigé ultérieurement, établir, après trois consultations, l'existence d'un lien direct entre les troubles constatés et l'activité professionnelle de cette salariée, en l'absence à sa connaissance de troubles étrangers au travail;

Considérant que s'il n'existe aucun témoignage direct de l'attitude adoptée à plusieurs reprises par le docteur [REDACTED] vis-à-vis de Mme [REDACTED] pour autant l'ensemble des éléments analysés démontre la réalité d'une situation conflictuelle sévère maintenue pendant plusieurs

jours sur une courte période en l'absence de tout reproche caractérisé d'ordre professionnel sur des manquements de la salariée qui auraient pu justifier des rappels à l'ordre de plus en plus insistants face à une résistance de cette même salariée à les respecter ; qu'ainsi ni le docteur [REDACTED] ni la société Intertechnique ne prouvent que les agissements dénoncés par Mme [REDACTED] étaient étrangers à un harcèlement;

Considérant que si le docteur [REDACTED] produit aux débats des attestations d'infirmières affirmant avoir travaillé en parfaite harmonie à ses côtés, tant au sein de la société Intertechnique qu'auprès d'autres entreprises, il convient également de relever que le syndicat CGT Intertechnique a pu communiquer aux débats des informations permettant de démontrer que le docteur [REDACTED] a fait l'objet au sein de la société Danone Vitale d'une procédure de licenciement pour des faits similaires à ceux dénoncés par Mme [REDACTED]. (procédure pour laquelle un avis favorable du comité d'entreprise a été donné à l'unanimité lors de sa réunion du 23 mai 2003) même si l'inspecteur du travail n'a pas donné son autorisation à la rupture pour harcèlement moral du contrat de travail de ce salarié protégé mais après avoir cependant relevé, à l'issue d'une enquête et dans une décision en date du 5 août 2003, que le docteur [REDACTED] avait admis avoir eu un comportement discourtois, parfois colérique et agressif envers une infirmière ;

Considérant en conclusion qu'il convient de faire droit à la demande présentée par le syndicat CGT Intertechnique et de dire que la rupture du contrat de travail de Mme [REDACTED] en période d'essai a été prononcée en lien avec le harcèlement moral dont elle a déclaré avoir été victime au cours des jours précédents et qui a été démontré ; que par voie de conséquence cette rupture est nulle et de nul effet et ouvre droit au paiement d'une indemnité en réparation du préjudice résultant du caractère illicite de la rupture;

Considérant qu'après abandon par le syndicat CGT Intertechnique de la demande de réintégration de la salariée au sein de l'entreprise, il convient de condamner la société Intertechnique à lui verser la somme de 16 200 euros à titre de dommages-intérêts réparant le préjudice subi par Mme [REDACTED] du fait de l'illicéité de la mesure prononcée à son encontre outre une somme complémentaire de 3 000 euros dès lors qu'il a été suffisamment démontré que la société Intertechnique, bien qu'informée du comportement du docteur [REDACTED], n'a pris aucune mesure en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, choisissant au contraire de mettre fin brutalement au contrat de travail de la salariée dès la dénonciation des faits reprochés à son supérieur hiérarchique ;

Considérant que le docteur [REDACTED] sera condamné à verser à Mme [REDACTED] la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice qu'elle a subi du fait du comportement qu'il a adopté à son encontre constitutif d'un harcèlement moral ;

PAR CES MOTIFS

Statuant par mise à disposition au greffe, par décision contradictoire et sur renvoi après cassation partielle de l'arrêt rendu le 4 mars 2009 par la présente cour,

REJETTE la fin de non-recevoir soulevée par la société Intertechnique et M. [REDACTED]

CONDAMNE la société Intertechnique à verser au syndicat CGT Intertechnique, agissant pour le compte de Mme [REDACTED], les sommes de :

- 16 200 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice consécutif à la rupture illicite du contrat de travail prononcée en relation avec des faits de harcèlement moral,
- 3 000 euros à titre de dommages-intérêts complémentaires en réparation du préjudice consécutif à l'absence de mesures prises pour prévenir les agissements de harcèlement moral, ces sommes portant intérêts au taux légal à compter de ce jour et capitalisation des intérêts conformément à l'article 1154 du code civil,
- 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

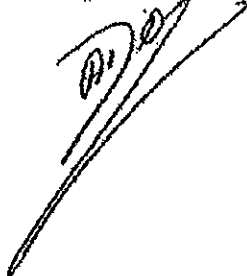
CONDAMNE M. [REDACTED] à verser à Mme [REDACTED] la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par le harcèlement moral,

DÉBOUTE la société Intertechnique et M. [REDACTED] de leurs demandes reconventionnelles,

CONDAMNE la société Intertechnique aux entiers dépens et aux frais d'exécution de la présente décision.

Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues par l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile et signé par Madame Jeanne MININI, président et Monsieur Arnaud DERRIEN, greffier auquel le magistrat signataire a rendu la minute.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT

