

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE PARIS**  
**Pôle 6 - Chambre 9**

**ARRÊT DU 02 Novembre 2017**

(n° \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 16/00667**

Décision déferée à la cour : jugement rendu le 14 octobre 2015 par le conseil de prud'hommes de PARIS - section commerce - RG n° 12/04201

**APPELANTES**

**Madame Monica HORNGREN BEL**

18 rue du Gerfaut

95000 CERGY-PONTOISE

née le 24 Septembre 1958 à MADRID (Espagne)

représentée par Me Benoît PELLETIER, avocat au barreau de PARIS, R260 substitué par Me Emma DOUZOU, avocat au barreau de PARIS,

**Syndicat SUD LOGEMENT SOCIAL**

144 boulevard de la Villette

75019 PARIS

représentée par Me Benoît PELLETIER, avocat au barreau de PARIS, R260 substitué par Me Emma DOUZOU, avocat au barreau de PARIS,

**INTIMEE**

**Société d'Economie Mixte ADOMA**

42 rue de Cambronne

75015 PARIS

N° SIRET : 788 058 030

représentée par Me Jérôme ARTZ, avocat au barreau de PARIS, L0097

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 13 Juin 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Christine LETHIEC, conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Catherine SOMMÉ, présidente  
Monsieur Benoît HOLLEAUX, conseiller  
Madame Christine LETHIEC, conseillère

**Greffière** : Madame Marion AUGER, lors des débats

**ARRET** :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Catherine SOMMÉ, présidente et par Madame Caroline GAUTIER, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## Faits et prétentions des parties

Mme Monica Horngren Bel a été engagée par la SA d'économie mixte SONACOTRA, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1er juillet 1999, pour y exercer les fonctions d'assistante d'unité de gestion, catégorie maîtrise, classe 6, en contrepartie d'une rémunération mensuelle brute de 11 000 Frs pour une durée hebdomadaire de travail de 39 heures.

La salariée a été affectée, initialement, à l'unité de gestion de Sannois-Saint Ouen située à Beauchamp (95), puis le 1er septembre 1999 à la résidence sociale l'Escapade à Cergy Pontoise, puis le 6 janvier 2003 au sein de l'établissement d'Ermont.

A sa demande, Mme Monica Horngren Bel a été affectée à un poste d'animatrice au sein du centre d'accueil de demandeurs d'asile (CADA) de Beauchamp.

Le 22 juin 2004, la salariée a été élue déléguée du personnel sur la liste CFE-CGC.

Après avoir dénoncé auprès du médecin du travail, le 24 septembre 2004, des actes de harcèlement de la part de sa supérieure hiérarchique, Mme Marie-Cécile Dupuis, la salariée a fait l'objet d'un arrêt de travail motivé par son état anxio-dépressif jusqu'au 28 décembre 2004.

Lors de la visite médicale de reprise du 4 janvier 2005, le médecin du travail a déclaré la salariée *« apte à la reprise avec amélioration des conditions de travail et suivi médical rapproché. A revoir dans deux mois »*.

La salariée était hospitalisée à compter du 17 janvier 2005 puis arrêtée pour état dépressif le 21 janvier 2005 ; elle reprenait le travail le 1er octobre 2005, dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, tout en rejoignant le syndicat SUD SONACOTRA, devenu ultérieurement, SUD LOGEMENT SOCIAL et elle assurait les fonctions de membres du CHSCT, en sus de ses fonctions de déléguée du personnel, suite à une carence de candidature.

Par avis du 7 novembre 2005, le médecin du travail indiquait que la salariée pouvait *« reprendre son poste à temps plein. A revoir dans 3 mois »*.

A compter du 23 janvier 2007, la société d'économie mixte locale à forme anonyme ADOMA est devenue la nouvelle dénomination de la société SONACOTRA.

Le 2 avril 2007, Mme Monica Horngren Bel informait son employeur, par courrier recommandé adressé le 26 mars 2007 au président de la société ADOMA, qu'elle entamait une grève de la faim.

Par lettre recommandée du 29 mars 2007, la société ADOMA a convoqué Mme Monica Horngren Bel à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 10 avril 2007, en lui notifiant, également, une mise à pied à titre conservatoire.

La commission de discipline était réunie le 13 avril 2007 et le comité d'entreprise convoqué à une réunion extraordinaire, le 18 avril 2007, au cours de laquelle celui-ci rendait un avis défavorable au licenciement de Mme Monica Horngren Bel.

Un avertissement a été notifié à l'intéressée par courrier recommandé du 3 mai 2007, rédigé en ces termes :

*«... Au vu des éléments recueillis durant cette procédure, notamment en considération de l'avis du comité d'entreprise, nous avons décidé de vous adresser un avertissement, qui figurera dans votre dossier personnel, pour les motifs suivants :*

*- Le jeudi 22 mars 2007, vous vous êtes rendue sur le site de Saint Ouen afin de vous entretenir avec le responsable d'entretien et de maintenance, dans le cadre de votre mandat de représentante du personnel.*

*Alors que vous vous trouviez dans votre véhicule sur le parking, vous avez interpellé Mme Marion Mestdag, directrice de l'agence du Val d'Oise, enceinte de 5 mois. Vos propos ont été d'une telle virulence que Mme Marion Mestdag a dû être conduite aux urgences, en*

*raison d'une vive douleur ressentie dans le ventre et de difficultés pour respirer. Mme Mestag a fait l'objet d'un arrêt de travail jusqu'au 21 avril 2007.*

*Votre attitude agressive envers un membre du personnel justifie donc pleinement cet avertissement.*

*La mise à pied à titre conservatoire qui vous a été notifiée par courrier recommandé du 29 mars 2007, dans l'attente de la décision de la sanction définitive, est levée et les effets de suspension de contrat sont annulés. Donc à réception de la présente, nous vous demandons de bien vouloir réintégrer votre poste de travail».*

Mme Monica Horngren Bel a été élue membre du CHSCT de juin 2007 à juillet 2013 et elle en a exercé les fonctions de secrétaire entre les mois d'août 2011 et novembre 2012. Elle a, également, la qualité de conseiller du salarié, désignée par l'Union syndicale SOLIDAIRES PARIS depuis 2009.

Estimant être victime de discrimination syndicale et de harcèlement moral, Mme Monica Horngren Bel a saisi, le 13 avril 2012, le conseil de prud'hommes de Paris de demandes en annulation de la sanction disciplinaire notifiée le 3 mai 2007 et en indemnisation du préjudice subi du fait de la discrimination et du harcèlement moral.

Le syndicat SUD LOGEMENT SOCIAL est intervenue volontairement à l'instance et a sollicité des dommages et intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

A la suite d'un accident de trajet, Mme Monica Horngren Bel a été reconnue travailleur handicapé à compter du 1er mai 2014 jusqu'au 30 avril 2019.

Après avoir dénoncé, en sa qualité de membre du CHSCT, en février 2015, des propos sexistes et grossiers tenus par deux salariés, membres de la direction, M. Teissier et M. Maurat, Mme Monica Horngren Bel faisait état d'une grande souffrance au travail dans un courriel adressé le 12 octobre 2015 à l'ensemble des salariés.

Le 14 octobre 2015, M. Patrick Pedat, membre du CHSCT, consignait un danger grave et imminent sur le registre prévu à cet effet, alertant l'employeur sur la situation de la salariée.

Par jugement rendu le même jour, le conseil de prud'hommes de Paris a débouté la salariée et le syndicat SUD LOGEMENT SOCIAL de leurs demandes. Les demandes respectives des parties sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ont été rejetées et la salariée a été condamnée aux dépens.

Le 11 janvier 2016, Mme Monica Horngren Bel a interjeté appel de cette décision.

Suite à l'intervention de l'inspection du travail, aux conclusions d'une expertise «*risque grave*» à l'initiative du CHSCT portant sur les conditions de travail au sein du CADA de Beauchamp et réalisée par la société TECHNOLOGIA et à la visite de contrôle du 22 juin 2016 de l'établissement de Beauchamp (95), la société ADOMA a été mise en demeure «*de mettre en place un plan d'action afin de supprimer ou de réduire les facteurs de risques psycho-sociaux*» par courrier recommandé du 1er août 2016 de l'inspection du travail.

Le 23 novembre 2016, Mme Monica Horngren Bel a reçu de la société ADOMA un courrier recommandé rédigé en ces termes :

*« ... Le 9 novembre dernier, un feu s'est déclaré à 17h40 sur le site de Beauchamp, votre lieu d'affectation.*

*Nous avons été interpellés par votre hiérarchie concernant votre comportement eu égard à cet incendie. En effet, vous n'avez absolument pas participé à l'évacuation du site, ni même proposé la moindre assistance à vos collègues.*

*A aucun moment vous n'êtes d'ailleurs venue aux nouvelles.*

*En l'occurrence, vous êtes sortie de votre bureau à 18h et avez quitté les lieux en spécifiant que vous aviez fini votre journée avec une totale indifférence sur ce qui se déroulait sur le site.*

*De surcroît, vous avez demandé aux pompiers de bien vouloir déplacer leur véhicule qui gênait votre passage alors qu'ils étaient en pleine intervention. Vous avez patiné plusieurs minutes dans votre véhicule avant que les pompiers ne vous laissent passer sans revenir auprès de vos collègues.*

*Votre comportement est tout à fait inacceptable.*

*Comme vous le savez, il appartient aux salariés, au demeurant en leur qualité de citoyen, ayant connaissance d'un départ de feu, de communiquer auprès des hébergés, par quelque moyen que ce soit, afin qu'ils évacuent leur logement le plus rapidement possible afin d'éviter d'éventuels drames. Aucune habilitation spécifique n'est par ailleurs nécessaire dans ce cas de figure, cette initiative relevant avant tout du bon sens et surtout de l'assistance à personne en danger.*

*Il est tout à fait regrettable que cette implication citoyenne ne vous soit pas venue naturellement, au regard notamment à votre qualité de salariée ADOMA dont la mission est de loger et d'accueillir les personnes les plus fragiles et les plus démunies...».*

Actuellement, la salariée travaille toujours au sein de la société ADOMA.

Par conclusions visées par le greffe le 13 juin 2017 et soutenues oralement, Mme Monica Horngren Bel et le syndicat SUD LOGEMENT SOCIAL demandent à la cour d'infirmier le jugement entrepris et de :

- constater la discrimination syndicale
- constater le harcèlement moral
- annuler l'avertissement du 3 mai 2007
- annuler la sanction du 23 novembre 2016
- condamner la société ADOMA à verser à la salariée la somme de 30 000 € à titre de dommages et intérêts, en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination et du harcèlement
- condamner la société ADOMA à verser au syndicat la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession
- dire que ces sommes produiront intérêts au taux légal à compter de la convocation devant le conseil de prud'hommes
- condamner la société ADOMA à verser à la salariée et au syndicat sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, la somme de 2 500 € chacun pour la première instance et celle de 2 500 € pour la procédure d'appel.

Par conclusions visées par le greffe le 13 juin 2017 et soutenues oralement, la société ADOMA sollicite la confirmation du jugement entrepris et le rejet de l'ensemble des demandes. Elle forme, envers la salariée, une demande reconventionnelle de 5 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et sollicite sa condamnation aux dépens.

Pour un plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier, reprises et complétées oralement lors de l'audience des débats.

## **SUR QUOI LA COUR**

### **Sur la demande d'annulation de l'avertissement notifié le 3 mai 2007**

Mme Monica Horngren Bel sollicite l'annulation de l'avertissement qui lui a été notifié le 3 mai 2007 pour avoir interpellé le 22 mars 2007, au volant de son véhicule, Mme Marion Mestdag, enceinte de cinq mois, directrice de l'agence du Val d'Oise et qui sortait du bureau de St Ouen l'Aumône.

Le conseil des prud'hommes n'a pas statué sur ce chef de demande.

La salariée conteste la version de l'employeur en faisant valoir qu'informée, en sa qualité de déléguée du personnel titulaire, de l'altercation ayant opposé Mme Marion Mestdag et M. Julien Albouy, elle s'est rendue à l'agence pour envisager une médiation entre les intéressés.

La société ADOMA affirme que la sanction était justifiée et proportionnée dans la mesure où la violence de l'altercation a contraint Mme Marion Mestdag à se rendre aux urgences.

Lors du dépôt de sa plainte auprès des services de police, le 23 mars 2007, Mme Marion Mestdag, s'exprime en ces termes :

*« ...J'ai un problème récurrent avec la déléguée du personnel de l'entreprise, il s'agit de Mme Monica Horngren Bel...*

*Hier un peu plus tôt dans l'après midi, M. Albouy ne cessait de m'envoyer des emails, comme il a le bureau juste à côté du mien, je lui ai donc fait savoir qu'il pouvait en discuter , il a refusé net;*

*Mme Isabelle Fontanelle qui est également dans le bureau de M.Albouy a dit que Mme Horngren Bel arrivait de suite et qu'elle allait prendre la défense de Julien car c'était du harcèlement ce que je faisais ....*

*Vu que Mme Horngren Bel est la déléguée du personnel, j'ai donc appelé ma direction qui m'a donné pour consignes expresses de ne pas communiquer avec elle et de venir au siège le plus rapidement possible.*

*J'ai donc quitté mon poste ....., j'ai emprunté le trottoir du parking pour prendre ma voiture qui était stationnée.*

*J'ai vu au dernier moment une voiture foncer dans ma direction, j'ai juste eu le réflex de m'écarter pour éviter l'impact. Mes mains dans l'action se sont même posées sur le capot de la voiture, j'étais stupéfaite.*

*Mme Horngren Bel est au courant de ma grossesse , en effet je suis enceinte de 5 mois et ça se voit....».*

Cette déclaration est confirmée par Mme Marie Céline Dupuis, directrice d'agence, qui atteste des faits suivants :

*«... J'ai rejoint ma voiture et attendu Mme Mestdag. Celle-ci a emprunté les escaliers et le trottoir pour rejoindre sa voiture.*

*C'est alors que Mme Horngren Bel est arrivée en voiture en trombe.*

*Elle a aperçu Mme Mestdag et a foncé sur elle pour la stopper à l'entrée du parking.*

*Mme Mestdag a eu un mouvement de recul pour éviter la voiture....*

*J'ai dû amener Mme Mestdag aux urgences car elle était choquée psychologiquement, souffrant du ventre et ayant beaucoup de mal à respirer ».*

Toutefois Mme Marie Céline Dupuis a nuancé très nettement ses déclarations devant les services de police effectuées, le 25 mars 2008. En effet à la question suivante : *«Avez -vous vu Mme Horngren Bel foncer volontairement sur Mme Mestdag?»* le témoin a répondu en ces termes :

*« Non. Elle est arrivée très vite , beaucoup trop vite à la hauteur de Mme Mestdag qui se trouvait sur le trottoir. Elle l'a arrêtée juste à l'entrée du parking. Elle a pilé juste devant Mme Mestdag....»* qui *«a été obligée de s'arrêter net....».*

Lors de la séance extraordinaire du comité d'entreprise du 18 avril 2007, Mme Monica Horngren Bel a contesté cette version des faits compte tenu de la configuration des lieux en précisant :

*« Je ne sais pas si vous connaissez la route qui mène au site de Saint Ouen l'Aumône . Le foyer est sur la gauche. Pour moi, il est impossible de couper la route ne sachant pas si un véhicule ne va pas arriver en face. Je suis donc obligée de ralentir la vitesse de mon véhicule. (...). Je m'appête à rentrer dans le parking. Il y a un petit trottoir mince, une barrière qui interdit l'accès aux hauts véhicules et qui m'interdit, par la même, d'arriver rapidement sinon je la percute....*

*Mme Mestdag descend et rejoint mon véhicule qui était au pas en train d'essayer de rentrer dans le parking....Je lui demande donc ce qui s'est passé avec ce salarié et si elle souhaite une relation tripartite de médiation. Elle me répond qu'elle me laisse avec mon salarié, ce à quoi je rétorque que « ce n'est pas mon salarié, Mme. Puisque vous refusez cette médiation, je me vois dans l'obligation de saisir les organismes compétents en la matière...».*

M. Julien Albouy, pour sa part, décrit le déroulement des faits dans un courriel adressé à mail à Mme Monica Horngren Bel, le 26 mars 2007 :

*« Je suis moi-même très étonné de tout cela car étant en surplomb du parking, j'ai entièrement vu la scène avec précision et voilà pour moi ce qui s'est passé : « ...Fumant ma cigarette sur la rampe d'accès à nos bureaux, je t'ai vu arriver par la droite du parking, j'ai reconnu ta voiture -206 verte bouteille- et toi au volant alors que la DAG, Marion Mestdag me parlait sur la rampe avant de descendre, Marie Céline Dupuis était descendue avant cette dernière et avait déjà atteint le parking lorsque Marion Mestdag m'a quitté. Ta voiture est arrivée sur le parking alors que la DAG se trouvait au niveau de l'accès pompier- chemin menant également pour les écoliers vers le pont au-dessus de la N184. Le parking formant à son entrée un angle droit (90°), avec une marche de trottoir ainsi qu'un portique de petite taille pour empêcher l'accès aux caravanes ou gros véhicules. Tu as passé cette entrée à très faible allure puisqu'en plus l'infrastructure ne le permet pas autrement. ...alors que Marion Mestdag arrive seulement sur le parking au niveau de l'entrée, alors que tu roulait au pas, tu baisses ta vitre de voiture, elle s'approche de ton véhicule, une fois celui-ci arrêté, vous vous entretenez brièvement puis Marion Mestdag détourne ta voiture en passant par devant et rejoint son véhicule stationné de l'autre côté, côté droit du parking, son véhicule étant le 3ème stationné en partant de l'entrée du parking. Tu as roulé au pas pour trouver une place de parking, tu t'es garée et es venu me voir, Marion Mestdag a démarré et est partie, Marie Céline Dupuis l'a suivie . En aucun cas je n'ai vu Marion Mestdag faire le moindre écart, en tout cas visible alors que j'étais à mon avis à une dizaine de mètres à vol d'oiseau. Je n'ai pas non plus vu que tu as percuté Marion Mestdag avec ton véhicule et je n'ai pas vu Marion Mestdag faire un quelconque geste envers toi, mise à part sa venue auprès de ta vitre de voiture...».*

Cette description de la scène est corroborée par les clichés photographiques versés aux débats et les observations des représentants des salariés, précisant, lors de la réunion de la commission de discipline du 13 avril 2007, que : *« La configuration des lieux de l'entrée du parking interdit matériellement toute entrée sur le site à grande vitesse ».*

Par ailleurs, la cour constate que la plainte pénale déposée par Mme Marion Mestdag a fait l'objet d'un classement sans suite et que les faits de tentative d'agression, initialement reprochés à la salariée, sont qualifiés d'altercation violente dans l'avertissement litigieux.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la cour estime que les faits reprochés à la salariée dans l'avertissement litigieux ne sont pas établis. Il convient en conséquence de faire droit à la demande en annulation de cette sanction.

### **Sur la demande d'annulation de la « sanction » du 23 novembre 2016**

Mme Monica Horngren Bel soutient que la lettre qui lui a été adressée le 23 novembre 2016 constitue une sanction disciplinaire au sens de l'article L. 1331-1 du code du travail et en sollicite l'annulation.

Elle conteste la version donnée par l'employeur quant à son attitude lors d'un incendie survenu le 9 novembre 2016 sur le site du CADA de Beauchamp.

La société ADOMA conteste le bien fondé de cette demande en annulation en faisant valoir que la lettre du 23 novembre 2016 ne constitue qu'une lettre d'observation adressée à la salariée, non pas dans un cadre disciplinaire mais dans le but de lui faire prendre conscience de son comportement inadapté lors du sinistre précité.

Selon les dispositions de l'article L. 1331-1, *« constitue un sanction toute mesure, autres que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré, par l'employeur, comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».*

En application des dispositions de l'article L 1333- 2, il appartient au juge d'annuler une sanction irrégulière en la forme, injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

En l'espèce, la lettre adressée à Mme Monica Horngren Bel le 23 novembre 2016 est

qualifiée par l'employeur de «*lettre d'observations*» aux termes de laquelle la société ADOMA constate que la salariée n'a pas participé à l'évacuation du site, ni proposé une quelconque assistance à ses collègues de travail.

Toutefois, ce courrier ne comporte aucune sanction et il n'est pas de nature à affecter la présence de Mme Monica Horngren Bel dans l'entreprise, ni sa fonction et il n'a aucune incidence sur sa carrière ou sa rémunération, de sorte qu'il ne constitue une sanction au sens des dispositions précitées, peu important que la salariée conteste le comportement qui lui est imputé lors de l'incendie survenu le 9 novembre 2016 sur le site du CADA de Beauchamp.

Mme Monica Horngren Bel sera déboutée de sa demande en annulation de la lettre d'observation qui lui a été adressée le 23 novembre 2016.

## ***2/ Sur la demande indemnitaire à titre de discrimination syndicale et de harcèlement moral***

### *a) Sur la discrimination syndicale*

Mme Monica Horngren Bel affirme avoir été l'objet de discrimination syndicale dès lors qu'elle a présenté sa candidature aux élections professionnelles du mois de juin 2004, ce que conteste la société ADOMA.

Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, «*Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison ...de ses activités syndicales ou mutualistes ...*».

L'article L. 1134-1 du même code prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

L'article L. 2141-5 du code précité précise : «*Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter des décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail*».

En l'espèce, Mme Monica Horngren Bel invoque :

- une multiplication des procédures disciplinaires à son égard, en raison de l'exercice de ses mandats ;
- des entraves à l'exercice de ses mandats, caractérisées par des difficultés relatives à la prise de ses heures de délégation et au remboursement des frais engagés dans le cadre de ses mandats, une absence de convocation aux réunions des délégués du personnel pendant son arrêt maladie, des entraves aux fonctions de secrétaire du CHSCT et une répression syndicale à l'encontre des représentants du syndicat SUD

### *\* Sur la multiplication des procédures disciplinaires à l'égard de la salariée*

Mme Monica Horngren Bel qui avait été élue, le 22 juin 2004, déléguée du personnel sur la liste CFE-CGC, a été convoquée, le 28 septembre 2004, à un entretien préalable à un licenciement fixé au 5 octobre 2004 .

Il lui était reproché d'avoir dénigré son employeur lors d'un contact téléphonique avec la

DDASS, assurant le contrôle budgétaire des CADA mais cette procédure disciplinaire n'a pas abouti en raison d'un doute sur l'auteur de cet entretien téléphonique.

Cependant, Mme Monica Horngren Bel ne s'était vu notifier aucune sanction depuis son embauche, le 1er juillet 1999, ce que relève, d'ailleurs M. Dominique Dalli, ayant assisté l'intéressée, lors de l'entretien préalable et qui indique dans son compte rendu adressé à la salariée par courriel le 13 octobre 2004 :

*« à ma demande de précision (notamment écrite) il m'a été répondu que ce partenaire ne souhaitait pas en faire état par écrit » ; « ... cette accusation étayée par aucun élément autre qu'oral de la part de [la] hiérarchie. Je me suis alors étonné d'une procédure disciplinaire à l'encontre d'une élue du personnel sans motifs sérieux, sur des faits dénoncés (selon la direction) par une personne non identifiable et de surcroît par téléphone !!! ... J'ai enfin demandé à nos interlocuteurs si d'autres faits considérés par lui comme fautifs pouvaient être reprochés, elle a répondu par la négative. J'ai une dernière fois demandé si la direction avait le moindre élément pouvant exclure qu'elle a basé sa procédure sur des ragots, elle m'a répondu par la négative ... En résumé, je dénonce ce comportement qui consiste à instrumentaliser la procédure disciplinaire pour te porter préjudice ... Je suis enfin frappé par la concomitance de cette procédure avec ton état de santé attesté par un arrêt de travail et ta position de DP titulaire en remplacement de ton collègue licencié récemment pour motifs disciplinaires... ».*

En outre à la suite des faits 22 mars 2007, ayant donné lieu en définitive à un avertissement prononcé à l'encontre de Mme Monica Horngren Bel, lequel a été annulé par le présent arrêt, la salariée a initialement été convoquée à un entretien préalable à un licenciement fixé au 10 avril 2007 et une mise à pied à titre conservatoire lui a été notifiée le même jour.

Lors de sa réunion extraordinaire du 18 avril 2007, le comité d'entreprise a émis un avis défavorable au licenciement de l'intéressée à six voix contre deux, outre deux abstentions après avoir retenu le lien entre le mandat de la salariée et la procédure de licenciement à sept voix contre trois, aux termes d'une délibération circonstanciée qui relate précisément les différentes sanctions affectant les salariés adhérents au syndicat SUD SONACOTRA, devenu SUD LOGEMENT SOCIAL.

La salariée a, en outre reçu une lettre d'observations, le 23 novembre 2016 laquelle, si elle ne constitue pas une sanction, est inappropriée dans un contexte très conflictuel étant relevé que l'intéressée conteste formellement l'attitude qui lui est reprochée le jour de l'incendie, et qu'après avoir dénoncé à plusieurs reprises, depuis 2004, une situation de discrimination syndicale et de harcèlement moral, elle a entamé, le 2 avril 2007, une grève de la faim et que ces circonstances ont conduit, en 2012, le CHSCT à confier une expertise au cabinet TECHNOLOGIA pour analyser les risques psycho-sociaux, qui conclut notamment, le 5 juillet 2012, en ces termes :

*«La place laissée au dialogue par ce mode de management autoritaire était parfois très succincte ... Une autre méthode fut celle de la sanction... Le phénomène de court-circuitage de la parole par la sanction a été à plusieurs fois rapportée aux experts pendant la mission, et dans différents secteurs d'activité d'ADOMA ».*

La cour relève, à cet égard, que dès le 8 mars 2011, les membres du CHSCT avaient mandaté un cabinet d'expertise conformément à l'article L. 4614-12 du code du travail mais que l'inaction de ce cabinet et l'absence de communication par la direction de l'entreprise des informations nécessaires à la réalisation de la mission, ont conduit à la désignation du cabinet TECHNOLOGIA .

*\* Sur les entraves à l'exercice des mandats de la salariée*

Mme Monica Horngren Bel a été élue déléguée du personnel sur la liste CFE-CGC, le 22 juin 2004. Au cours de l'année 2005, la salariée a adhéré au syndicat SUD SONACOTRA, devenu SUD LOGEMENT SOCIAL, et elle a été élue membre du CHSCT de juin 2007 à juillet 2013, en assurant les fonctions de secrétaire entre août 2011 et novembre 2012.



L'article 2.4.2 de l'accord d'entreprise relatif à la représentation du personnel et syndicale prévoit : *« chaque fin mois, l'état récapitulatif mensuel des heures de délégation, de réunions et de déplacements doit être rempli pour le mois écoulé par le représentant du personnel. L'état peut être généré automatiquement par le représentant du personnel. Il est adressé à la hiérarchie pour visa accompagné, le cas échéant, de la note de frais y afférent puis transmis au Chef de Service Régional Ressources Humaines ».*

En l'espèce, la salariée verse aux débats les correspondances et courriels échangés, en novembre et décembre 2005, avec la directrice de l'établissement, Mme Marie-Céline Dupuis, Mme Josiane Maitrais, M. Michel Wavrant et M. Sylvain Krum, délégué syndical central SUD SONACOTRA, qui établissent que Mme Marie-Céline Dupuis n'avait toujours pas signé l'état mensuel des heures passées en réunion de la salariée concernant le mois de janvier 2005 et que le 2 décembre 2005, elle reprochait à l'intéressée d'avoir établi son bon de délégation après sa prise d'heures de délégation, en ne respectant pas le délai de prévenance de 48 heures, alors même que s'agissant d'une urgence, en l'occurrence l'agression d'une salariée, ce délai ne s'applique pas ainsi que le lui a rappelé M. Sylvain Krum, délégué syndical central.

Mme Monica Horngren Bel s'est ainsi vu sanctionnée pécuniairement en raison de son activité syndicale.

Par ailleurs la salariée, qui avait fait l'objet d'un arrêt maladie au début du mois de janvier 2005, n'a plus été destinataire des convocations aux réunions des délégués du personnel et elle n'a plus informée des dates limites d'envoi des questions, alors même que la suspension du contrat de travail d'un représentant du personnel n'entraîne pas la suspension de son mandat.

Par courrier adressé le 27 juin 2005, Mme Monica Horngren Bel informait l'inspection travail que son compte informatique était désactivé du fait de son absence de plus de trente jours de sorte qu'elle ne pouvait plus accéder aux informations de l'entreprise.

Par courrier adressé le 8 septembre 2005 et suite à son entretien du 20 juillet dernier, l'inspecteur du travail a rappelé à M. Christian Bedetti, directeur régional de l'entreprise IDF, que la nécessité de passer par le supérieur hiérarchique pour la réactivation du compte informatique n'était pas appropriée au cas d'un délégué du personnel qui *« doit pouvoir accéder aux informations relatives à l'exercice de sa mission, en particulier les dates de réunion, sans avoir à solliciter son supérieur hiérarchique pour accéder à sa messagerie et (...) doit pouvoir être tenu informé des questions en lien avec son mandat, diffusées par voie de messagerie, sans avoir à solliciter son supérieur hiérarchique »*.

La cour constate que suite à la réception de ce courrier, M. Christian Bedetti indique dans un courriel adressé le 16 septembre 2005 au sujet des convocations aux réunions de DP : *« je suis OK qu'un collaborateur mandaté ne soit pas obligé de demander la réactivation de son compte à son supérieur hiérarchique. Je pense même qu'il ne faut pas bloquer leurs comptes ».*

Dans un courriel adressé le 25 septembre 2005, l'intéressé précise : *« je confirme qu'**IL NE FAUT PAS BLOQUER LES COMPTES DES MANDATES** pour absence (...) penser à adresser convoc, CR.... en LRAR si réponse de non réception de vos mails ».*

Les termes de ces échanges contredisent les affirmations de l'employeur selon lesquelles le compte informatique de l'intéressée n'aurait pas été désactivé mais que sa boîte aurait été saturée de courriels.

Mme Monica Horngren Bel, membre du CHSCT, qui en assurait, également, les fonctions de secrétaire entre août 2011 et novembre 2012, justifie avoir rencontré des difficultés avec Mme Martine Flamant, présidente du CHSCT IDF ainsi qu'il ressort du compte rendu de la réunion extraordinaire du CHSCT du 10 novembre 2011 indiquant, notamment : *« ... la secrétaire se lève pour faire entrer l'expert, invité par la direction à 11h00,*

*et qui attendait à l'extérieur. Sur ces entrefaites, la Présidente se lève de son siège et se dresse agressivement et menaçante face à la secrétaire, tenant les propos suivants : l'expert n'a rien à faire sur ce temps de suspension, si vous sortez vous ne rentrez plus! ».*

Ces circonstances sont confirmées par M. Sylvain Krum, délégué syndical central, qui atteste les faits suivants :

*« Alors que nous abordions le point 2 de l'ordre du jour du CHSCT, concernant la réorganisation de la maintenance, j'ai demandé à Monica Horngren Bel, secrétaire du CHSCT, de faire rentrer l'expert que nous avons mandaté dans le cadre de la réorganisation de l'entreprise qui attendait dans le couloir. Mme Horngren Bel s'est levée et au moment de sortir de la pièce, la présidente du CHSCT (...) s'est brusquement levée en se positionnant devant elle en disant « si vous sortez vous ne rentrez plus », à quoi Mme Horngren Bel a dit « la prochaine étape c'est quoi ? Vous voulez me taper ? ». Interloquée, elle s'est reculée et à laisser entrer l'expert qu'elle ne voulait pas voir intervenir sur ce sujet alors que c'est l'expert qui nous a aidé sur la réponse à rendre sur cette question. (...) Je dois dire qu'elle fait l'objet d'un traitement particulier en matière de violence ».*

M. Jean-Pierre Le Belle atteste des propos que lui a tenus Mme Flamant au sujet de cette réunion en ces termes : *« Lors d'un entretien en date du 16 décembre 2011 avec Mme Flamant. Cette dernière m'a déclaré : « Ils m'ont fait ça pour mon arrivée (Ils pour clairement M. Krum Sylvain et Mme Horngren Bel Monica un DGI en ces termes. « un risque de suicide » pouf... ! Ils manipulent et ils ont été manipulés... ! » Le ton utilisé était venimeux voir haineux ».*

Mme Monica Horngren Bel fait valoir, en outre, qu'elle n'est pas la seule à subir ce traitement discriminatoire compte tenu de son appartenance au syndicat SUD LOGEMENT SOCIAL ainsi que le confirme le procès verbal de délibération du comité d'entreprise du 18 avril 2007 où M. Frédéric Leschiera, délégué syndical central SUD et élu au comité d'entreprise, s'est exprimé en ces termes :

*« Je voudrais parler du contexte syndical que l'on n'a pas évoqué. L'entreprise a quand même une tradition. Je ne suis là que depuis six ans. J'ai vu souvent beaucoup de syndicalistes convoqués à tour de rôle et pour lesquels l'inspection du travail finit par refuser le licenciement. J'en ai vu un peu dans tous les syndicats. A une période j'ai vu M. Dalli avoir été convoqué pour un licenciement et avoir eu des problèmes. L'inspection du travail s'y était opposée.*

*J'ai vu un élu DP CGC en Rhône Alpes, qui a été licencié. Récemment, j'ai vu les problèmes de M. L., CFTC. J'ai vu les problèmes de M. P.L., délégué CFDT régional Rhône Alpes, etc.*

*Quant à SUD, depuis quelques temps, on a l'impression d'une répression syndicale qui s'abat sur nous à la moindre occasion ou même quand il n'y a pas d'occasion ».*

Dès lors, Mme Monica Horngren Bel présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale à son encontre.

La société ADOMA ne peut se prévaloir de l'ancienneté des faits de discrimination syndicale invoqués par la salariée dans la mesure où celle-ci les a dénoncés tant auprès de la médecine du travail que du directeur régional, M. Christian Bedetti, en octobre 2004 et janvier 2005, que la salariée a entamé une grève de la faim en 2007 pour dénoncer des dysfonctionnements concernant l'ensemble du personnel syndiqué et que ces circonstances ont conduit, en 2012, le CHSCT à solliciter une expertise sur le fondement des dispositions de l'article L. 4614-12 du code du travail, confiée au cabinet TECHNOLOGIA qui a, notamment, conclu dans son rapport final du 5 juillet 2012 :

*«La place laissée au dialogue par ce mode de management autoritaire était parfois très succincte ... Une autre méthode fut celle de la sanction... Le phénomène de court-circuitage de la parole par la sanction a été à plusieurs fois rapportée aux experts pendant la mission, et dans différents secteurs d'activité d'ADOMA ».*

La société ADOMA ne démontre donc pas que ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination syndicale.

La discrimination syndicale subie par Mme Monica Horngren Bel est donc établie contrairement à ce qu'a retenu le conseil de prud'hommes dont la décision sera infirmée.

*b) Sur le harcèlement moral*

Mme Monica Horngren Bel affirme également avoir été l'objet de harcèlement moral, ce que conteste la société ADOMA.

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 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.

L'article L. 1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, Mme Monica Horngren Bel se prévaut d'une situation de harcèlement moral, caractérisée par des pratiques managériales visant à lui supprimer ses fonctions de responsable de résidence, à la mettre à l'écart de l'équipe, à la priver des outils de travail et à adopter une attitude hostile à son égard et la conduisant à dénoncer des propos sexistes en février 2015, à faire déposer par un membre du CHSCT le droit d'alerte et à faire réaliser une expertise pour «risque grave» à la demande de l'inspection du travail.

*\* Sur les pratiques managériales*

Dans une attestation, Mme Michèle Bouyer, secrétaire de la direction départementale atteste les faits suivants :

*« Monica HORNGREN BEL a été sous constante pression par ses différents hiérarchiques ..., Marie Céline DUPUIS depuis sa prise de fonction en juin 2004 en qualité de directrice du CADA suite au départ de M. EL RAZI ATTABOU qui lui se refusait à appliquer ces méthodes : détérioration du climat de travail, exclusion du groupe, absence de communication avec elle, mise à dos d'un grand nombre de collègues, disqualification de son travail et mise en cause de ses compétences. »*

Elle précise : *« Monica a été élue déléguée du personnel et le harcèlement a continué de plus belle ».*

Mme Monica Horngren Bel fait valoir qu'à compter du mois de mars 2002, elle s'est vu retirer la gestion de la résidence sociale L'Escapade à Cergy Pontoise et qu'elle était affectée à des tâches dites «transversales» sous la responsabilité de la direction départementale.

Mme Michèle Bouyer confirme cette situation en attestant les faits suivants :

*« En mars 2002, Christian Philippon et Emmanuel De Bary décident de retirer la gestion de la résidence sociale L'Escapade à Cergy que Monica gérait depuis sa création en 1999. .... Son nouveau travail n'était plus la gestion d'un établissement mais était devenu responsable de tâches dites transversales (remise à jour de contrat, contrôle ménage, inventaire, impayés), tâches dont elle devait rendre compte à ses hiérarchiques mais personne ne lui a demandé de compte. Elle devait effectuer des contrôles ménage mais n'avait pas l'outil informatique approprié pour y entrer les notes obtenues en vue de demander au prestataire de ménage le paiement de réfaction. Il lui a été demandé d'effectuer des inventaires de tous les établissements de l'agence de CERGY et apprenait par la suite qu'un salarié SONACOTRA détaché au siège devait établir cette même mission. Il semblerait que l'on est voulu la mettre au placard ».*

Elle précise que cette « mise au placard » s'est accompagnée de brimades et elle indique l'état dans lequel se trouvait Mme Monica Horngren Bel suite à un entretien avec sa hiérarchie le 5 août 2002 : *« je l'ai retrouvé en larmes et me disant : «ils veulent ma*

*peau, ils me disent que je suis incompétente, ils m'ont reproché ma façon de m'habiller, que je ne saurais pas où se trouvaient les casseroles et les poêles, m'ont menacé d'un avertissement, me soutenant que personne de l'équipe ne voulait travailler avec moi en particulier I. Pichon (Fontanel). J'ai appris que celle-ci n'avait jamais eu de tel propos ».*

La salariée estime avoir fait l'objet d'une mise à l'écart de l'équipe, situation également, confirmée par Mme Michèle Bouyer qui déclare :

*« j'ai pu constater ainsi que lors de pot de départ de certains collègues plus personne ne lui adressait la parole, idem lors du départ de Monsieur El Razi Attabou »*, en relevant une : *« exclusion du groupe, absence de communication avec elle, mise à dos d'un grand nombre de collègues »* et le comportement de M. Emmanuel de Bary, directeur départemental, ayant donné comme exemple de règle implicite au sein de l'agence, lors d'une formation de management ayant eu lieu le 5 octobre 2004, de *« faire la gueule à Monica afin qu'elle parte »*.

Ces derniers propos sont attestés par le courrier d'un salarié daté du 10 décembre 2004 (pièce 7 de l'intimée), indiquant que M. Emmanuel de Bary a donné comme exemple de consigne implicite : *« en ce moment vous mettez Monica en quarantaine »*.

Dans une attestation datée du 9 décembre 2004, Mme Marie-Céline Dupuis confirme que *« M. De Bary a choisi de donner comme exemple de consigne implicite, le fait de « faire la gueule à Monica, au sein du CADA »*. Elle précise : *Cette remarque m'a blessée et je suis sortie de la salle car j'ai trouvé cet exemple déplacé, compte tenu qu'il n'était absolument pas fondé et les faits totalement inexacts »*.

Par ailleurs, aux termes de plusieurs courriels adressés les 4, 6 et 7 janvier 2005 à Mme Marie-Céline Dupuis et à M. Dominique Dalli, Mme Monica Horngren Bel a dénoncé le fait que, depuis son retour de maladie le 28 décembre 2004, elle ne disposait plus d'un ordinateur ni du studio lui servant de salle d'animation.

Cette situation est confirmée par l'attestation de Mme Michèle Bouyer et la fiche d'aptitude établie le 4 janvier 2005 préconisant une amélioration des conditions de travail de la salariée et un suivi médical rapproché.

Dans un courriel adressé au service informatique le 3 novembre 2005, Mme Monica Horngren Bel demande la restauration de ses archives (dossiers professionnels et syndicaux) qui ont disparu suite au changement de disque dur intervenu pendant son arrêt de travail.

Alors que le médecin du travail avait préconisé la reprise de la salariée dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, l'intéressée établit avoir rencontré des difficultés dans la transmission des documents administratifs par l'employeur pour bénéficier de ses indemnités journalières ainsi qu'il résulte des échanges entre les parties les 4, 5, 6 octobre et 3 novembre 2005.

*\* Sur la dénonciation de faits de harcèlement moral*

Dès le 22 septembre 2004, Mme Monica Horngren Bel a dénoncé les faits de harcèlement moral dont elle était victime dans un courriel adressé à Mme Marie Céline Dupuis en ces termes :

*« Ce que je ressens de tout cela ? Que le harcèlement moral que vous exercez à mon encontre depuis mon retour de vacances le 28/07 n'a cessé de se poursuivre malgré notre rencontre avec M. De Bary et M. Aouadi où je pensais que l'incident était clos. (...) Sachez toutefois et je vous le rappelle, même si vous le niez avec véhémence, que votre attitude à mon égard a changé du tout au tout depuis mon élection en tant que DP »*.

Elle a, également, fait part de cette situation à la médecine du travail ainsi qu'il ressort des diverses mentions portées à son dossier médical.

A cet égard, la société ADOMA rappelle, elle-même, que, dès le 30 septembre 2004, la

salariée a fait une demande de reconnaissance de maladie professionnelle pour harcèlement moral, qui a été refusée, le 17 décembre 2004, par la CAPAM.

Mme Monica Horngren Bel justifie, également, ne pas être la seule salariée à dénoncer cette situation de harcèlement moral.

Ainsi, M. Julien Albouy, responsable entretien maintenance, évoque, à propos de Mme Mestdag : *« une hiérarchie dictatoriale basée sur le harcèlement, le mépris et la recherche de notre mise en incompetence. Le manque de respect du travail effectué et les trop nombreux ordres et contre-ordres sont des plus déstabilisants ... Ce management s'applique à certains de mes collègues ... cette manière de traiter les employés de l'agence s'apparente de très près à du harcèlement moral ... la hiérarchie s'amuse à diviser l'équipe en les montant les uns contre les autres ... ».*

Mme Claudie Martin décrit quant à elle : *« avoir été témoin du désarroi de M. Albouy, à plusieurs reprises ces derniers temps ordre, contre ordre ... on s'arrangeait pour le faire passer pour un incompetent ... on m'a reproché mon empathie ... que l'on pousse les gens à ce point c'est inqualifiable.*

*De même lorsque je vois Mme Fontanel terrifiée à l'idée d'être mise en faute, ou M. Contessot se faire sortir d'une réunion car il a eu l'audace de répliquer alors qu'on insistait lourdement sur « sa faute » le mettant mal à l'aise devant tout le monde... supporter les réflexions douteuses, les conflits que cela finit par provoquer, voir les gens mal et ne pouvant les aider, que l'on m'appelle à l'aide, laisser les personnes à ce point dériver jusqu'à ce que les choses dérangent complètement, j'avoue que cela devient pesant et que j'en suis arrivée à saturer complètement moralement et physiquement, chacun a ses limites ».*

Mme Nadine Girodet, directrice adjointe du CADA atteste des méthodes de management employées par Mme Marie-Céline Dupuis en ces termes :

*« ... J'ai appris à connaître le management de Mme Dupuis.*

*Elle ne supportait pas la solidarité d'équipe et trouvait menaçant l'effet de groupe et les débats d'idées qui vont à l'encontre de sa pensée. Lors d'une réunion d'équipe, nous étions deux intervenants sociaux à la contredire sur une information qu'elle était en train de nous donner .*

*... A l'issue de cette réunion, elle est venue me voir en me reprochant de l'avoir contredite et de me laisser manipuler par une de mes collègues. Lors d'une autre réunion, nous avons soulevé des problèmes de communication avec le directeur adjoint en place à ce moment. Mme Dupuis nous a répondu qu'elle était satisfaite de ne plus nous avoir sur le dos et de voir que l'équipe avait trouvé une nouvelle personne à « embêter ». Loin d'améliorer la situation, elle a ajouté un mal être dans l'équipe. Fin 2006, les conditions de travail et l'ambiance étaient très dégradées. ... nous avons sollicité une réunion d'expression des salariés afin d'effectuer une mise à plat du mal être des salariés.*

*Cette réunion n'a débouché sur aucune amélioration puisqu'elle nous a annoncé son départ du CADA à cette occasion ».*

La médecine du travail a été conduite à signaler cette situation à la direction régionale le 23 mars 2006 en ces termes :

*« Depuis plusieurs semaines, j'ai reçu en visite médicale certains salariés qui se plaignent de difficultés relationnelles avec leur supérieur hiérarchique. ... le terme de harcèlement sans cesse évoqué me paraît assez grave pour ne pas en tenir compte.*

*J'ignore si vous êtes au courant de ce climat de plus en plus tendu dans lequel évoluent vos collaborateurs aussi je vous en informe et vous demande de vous rapprocher du responsable du site et d'intervenir avant que la situation n'empire et n'entraîne des conséquences graves sur leur santé ».*

Par courrier du 12 novembre 2012, réitéré au mois de décembre 2012, le docteur TV Nguyen indique que les préconisations émises pour certaines personnes en fonction de leur état de santé ne sont pas prises en compte en dépit de la rencontre dans les locaux de l'entreprise en décembre 2011.

Le praticien constate qu'il n'a pas été invité par la direction à la réunion du CHSCT du 11 décembre 2012 bien qu'il ait été à l'origine de cette réunion suite à son courrier d'alerte sur

les risques psycho-sociaux et qu'il existe toujours des dérives managériales à l'encontre de salariés ayant fait l'objet de restrictions médicales, en indiquant :

*« - autre cas .La salariée vue en visite de reprise pour maladie avait une restriction ; il s'agissait d'un cas grave ... Elle était revenue 1 mois et demi après en visite de reprise pour la même pathologie ; la restriction n'était pas respectée et il fallait l'intervention de Mme Horngren Bel (membre du CHSCT Ile De France) pour obtenir gain de cause.*

*- Autre cas où la restriction est respectée mais on pousse à bout la salariée ...» .*

Le 2 avril 2007, Mme Monica Horngren Bel informait son employeur, par courrier recommandé adressé le 26 mars 2007 au président de la société ADOMA, qu'elle entamait une grève de la faim.

M. Sylvain Krum, responsable de résidence, atteste des faits suivants : *« J'ai bien assisté à la souffrance de Mme Horngren dans son travail pour 2007. ...Elle était en état de choc et pleurait régulièrement ce qui l'a amené à démarrer une grève de la faim pour dénoncer et alerter sur les pratiques de type harcèlement et les risques psychosociaux dans l'entreprise. Durant cette grève de la faim, j'ai vu l'entreprise faire venir des policiers en civil pour l'impressionner et aider l'employeur à la faire sortir du siège social alors qu'elle était juste assise sur une chaise sans rien dire ».*

Monsieur Alexandre Trehoux, responsable de résidence, confirme : *« La réponse de l'entreprise n'a été que répressive... des policiers sont intervenus pour la dissuader ».*

La cour constate que les conclusions de l'enquête du CHSCT du 17 mars 2015 faisant état de problèmes de communication avec Mme Monica Horngren Bel et de l'absence de dégradation des conditions de travail depuis l'arrivée de M. Julien Teissier sont contredites par le cabinet TECHNOLOGIA, saisi pour risque grave par le CHSCT le 24 novembre 2015 sur le fondement de l'article L. 4614-12 du code du travail, à la demande de l'inspection du travail.

Dans son rapport d'expertise, le cabinet TECHNOLOGIA indique qu'*« un des salariés du CADA connaît actuellement une situation de souffrance importante.....organisation de l'animation défavorable....manque e reconnaissance institutionnelle...relationnel avec le reste de l'équipe, depuis le début de l'année 2015 en particulier, très dégradé, un management estimé déviant, notamment coupable de propos à caractère sexistes, mais aussi racistes ... La situation décrite par le salarié en question est d'autant plus préoccupante qu'elle tend à se prolonger dans le temps, ce qui peut avoir comme conséquence d'accroître encore la souffrance vécue ».*

L'expert relève également :

*« Il est toutefois important de souligner que quelques témoignages ont pu faire remonter des éléments d'insatisfaction quant à certaines pratiques managériales. Quelques salariées, des femmes exclusivement (mais elles constituent la quasi totalité de l'équipe) ont en effet rapporté des maladroites comportementales, des remarques, des plaisanteries, des attitudes qui pouvaient parfois les mettre mal à l'aise, voire susciter un sentiment de « manque de respect ». À l'exception d'un témoignage, ces « dérives » sont cependant décrites comme « secondaires » dans la relation avec la direction prise dans son ensemble. Cela tient au fait que, lorsque ces situations se produisent, lorsqu'un salarié vit mal une remarque, cela peut être abordé sans difficulté avec le supérieur lui-même et le salarié se sent entendu. Toutefois, il a pu être dit que ces « dérapages » pouvaient se reproduire. Si ces remontées ne sont pas majoritaires, elles ne sont pas non plus isolées, et ce au-delà même de la situation de la personne à l'origine de la présente expertise. Mais, dans ces cas-là, les ressentis ne sont pas assimilables à celui du salarié isolé en situation de souffrance ».*

Dans sa mise en demeure adressée à la société ADOMA le 1er août 2016, l'inspection du travail a souligné que *« les personnes auditionnées ont aussi exprimé leur inquiétude de l'évolution des normes de la prise en charge, estimant que les conditions pour faire un travail de qualité peuvent parfois être altérée...».* Il invite l'employeur *«... à ne pas uniquement entamer des démarches de prévention à la seule attention de l'animatrice, mais*

*également à l'attention des autres intervenants de l'établissement. D'autant que des divergences d'interprétation ont été signalées au cabinet ...».*

Mme Monica Horngren Bel établit également la détérioration de son état de santé en lien avec sa situation professionnelle, ainsi que le confirment les mentions portées sur ses arrêts de travail, en 2004 et 2005, pour état dépressif lié aux conditions de travail et les observations de la médecine du travail consignées dans le dossier médical de la salariée, précisant que celle-ci a tenté de mettre fin à ses jours dans la nuit du 12 au 13 décembre 2004 après avoir dénoncé cette situation de harcèlement et que ces circonstances ont conduit M. Pedat, le 14 octobre 2015, à consigner le droit d'alerte du CHCST pour cette salariée compte tenu d'un risque grave.

La cour retient de l'ensemble de ces données de fait circonstanciées, qui sont étayées par des attestations tant du personnel de l'entreprise que de la médecine du travail, de l'inspection du travail et du cabinet ayant réalisé l'expertise à la demande du CHCST, que Mme Monica Horngren Bel établit la matérialité de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

La société ADOMA ne rapporte pas la preuve que la gestion de la résidence l'Escapade à Cergy Pontoise ait été retirée à la salariée en raison de menaces dont elle aurait été victime de la part de résidents.

Elle ne peut, davantage invoquer le comportement contestataire de Mme Monica Horngren Bel et son absence d'empathie vis à vis des collègues alors même que, suite aux conclusions du rapport du cabinet TECHNOLOGIA, l'inspection du travail met en demeure la société ADOMA de prendre des mesures afin de réduire les risques psycho-sociaux au sein du CADA de Beauchamp, et que si la salariée se trouve en état de « *souffrance importante* », les informations qu'elle a données en sa qualité de membre du CHCST concernant l'ensemble du personnel, lequel du fait de « *la forte exigence de travail inhérente au secteur d'activité* » et de « *la faiblesse des moyens généraux* » rencontre, lui-même de sérieuses difficultés caractérisant des risques psycho-sociaux qu'il convient de réduire par la mise en place des recommandations du cabinet d'expertise, après « *une consultation des représentants du personnel et des intervenants sociaux de l'établissement* ».

La cour constate que l'employeur ne rapporte pas la preuve que ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral.

Le harcèlement moral subi par Mme Monica Horngren Bel est donc établi, contrairement à ce qu'a retenu le conseil de prud'hommes dont la décision sera infirmée.

### *c) Sur l'indemnisation du préjudice*

Mme Monica Horngren Bel est fondée à demander réparation du préjudice subi du fait de la discrimination syndicale et du harcèlement moral dont elle a été victime, qu'en l'état des explications et des pièces versées aux débats, la cour évalue à 10 000 €, somme au paiement de laquelle la société ADOMA sera condamnée à titre de dommages et intérêts.

### **Sur la demande de dommages et intérêts du syndicat SUD LOGEMENT**

L'article L. 2132-3 du code du travail dispose : « *Les syndicats professionnels ont le droit d'ester en justice. Ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent* ».

La discrimination syndicale subie par la salariée étant de nature à entraver l'action syndicale dans l'entreprise, le syndicat SUD LOGEMENT est recevable et bien fondé à obtenir réparation du préjudice ainsi porté aux intérêts collectifs de la profession qu'il représente et que la cour évalue à 2 000 €, somme au paiement de laquelle la société ADOMA sera condamnée à titre de dommages et intérêts, le jugement déféré étant infirmé à ce titre.

### **Sur les autres demandes**

Il n'y a pas lieu de déroger aux dispositions de l'article 1153-1 du code civil, recodifiés sous les articles 1231-6 et 1231-7 du même code par l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, en vertu desquelles les créances à caractère indemnitaire produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé de l'arrêt.

### **Sur les frais irrépétibles et les dépens**

La société ADOMA qui succombe, supportera la charge des dépens de première instance et d'appel, en versant à Mme Monica Horngren Bel la somme de 2 500 € et au syndicat SUD SONACOTRA, devenu SUD LOGEMENT SOCIAL celle de 1 000 €, au titre des frais irrépétibles exposés, en vertu de l'article 700 du code de procédure civile.

### **PAR CES MOTIFS**

**LA COUR,**

INFIRME le jugement en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

ANNULE l'avertissement notifié à Mme Monica Horngren Bel le 3 mai 2007 ;

CONDAMNE la société d'économie mixte locale à forme anonyme ADOMA à verser à Mme Monica Horngren Bel la somme de 10 000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale et harcèlement moral ;

CONDAMNE la société d'économie mixte locale à forme anonyme ADOMA à verser au syndicat SUD SONACOTRA, devenu SUD LOGEMENT SOCIAL, la somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation de l'atteinte portée aux intérêts collectifs de la profession ;

Dit que ces sommes à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du prononcé de l'arrêt ;

CONDAMNE la société d'économie mixte locale à forme anonyme ADOMA à verser à Mme Monica Horngren Bel la somme de 2 500 € et au syndicat SUD SONACOTRA, devenu SUD LOGEMENT SOCIAL, la somme de 1 000 €, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

REJETTE le surplus des demandes ;

CONDAMNE la société d'économie mixte locale à forme anonyme ADOMA aux dépens de première instance et d'appel.

**LE GREFFIER**

**LE PRÉSIDENT**