

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

21e chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 08 SEPTEMBRE 2022

N° RG 20/01906

N° Portalis DBV3-V-B7E-UBNW

AFFAIRE :

S.A.S. KEOLIS VELIZY

C/

[E] [B]

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 07 Août 2020 par le Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de BOULOGNE-BILLANCOURT

N° Chambre :

N° Section : C

N° RG : 17/01080

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

la SELARL MAYET & PERRAULT

Me Dominique KARPISEK-BETTAN

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE HUIT SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT DEUX,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

S.A.S. KEOLIS VELIZY

N° SIRET : 732 820 717

[Adresse 5]

[Adresse 5]

[Localité 2]

Représentant : Me Raphaël MAYET de la SELARL MAYET & PERRAULT, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de
VERSAILLES, vestiaire : 393

APPELANTE

Madame [E] [B]

née le 24 Juillet 1972 à [Localité 6] (ALGERIE)

de nationalité Française

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentant : Me Dominique KARPISEK-BETTAN, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE, vestiaire :
G0266, substituée à l'audience par Maître BETTAN Armand-Ari, avocat au barreau des HAUTS DE SEINE

INTIMEE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 09 Mai 2022 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Odile CRIQ, Conseiller chargé du rapport.

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

Monsieur Thomas LE MONNYER, Président,

Monsieur Eric LEGRIS, Conseiller,

Madame Odile CRIQ, Conseiller,

Greffier lors des débats : Monsieur Achille TAMPREAU,

FAITS ET PROCÉDURE

Mme [B], née le 24 juillet 1972, a été engagée à compter du 4 décembre 2014 en qualité de Conducteur Receveur, par la société Devillairs devenue Keolis Vélizy, selon contrat de travail à durée indéterminée.

L'entreprise emploie plus de dix salariés et relève de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires de transport.

Convoquée le 28 décembre 2016 à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé au 24 janvier 2017, Mme [B] a été licenciée par lettre datée du 21 février 2017 énonçant une cause réelle et sérieuse avec dispense d'effectuer le préavis.

Se plaignant d'un harcèlement moral et sexuel et contestant son licenciement, Mme [B] a saisi, le 5 septembre 2017, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt aux fins de voir juger son licenciement nul et subsidiairement sans

cause réelle et sérieuse et condamner la société à lui verser diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

La société s'est opposée aux demandes et a sollicité une somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 30 janvier 2019, le conseil s'est déclaré en partage des voix.

Par jugement de départage rendu le 7 août 2020, notifié le 24 août 2020, le conseil a statué comme suit :

Prononce la nullité du licenciement notifié à Mme [B] le 21 février 2017 intervenu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et suivants et L. 1153-1 et suivants du code du travail ;

Condamne la société à payer à Mme [B] la somme de 7 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité eu égard à la prévention des risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel,

Condamne la société à payer à Mme [B] la somme de 13 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul ;

Ordonne à la société de remettre à Mme [B] un bulletin de salaire, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes à la présente décision dans un délai d'un mois à compter de la notification du présent jugement et ce sous astreinte provisoire de 50 euros par jour de retard et par document passé ce délai pendant une durée de quatre mois ;

Dit que les créances indemnitaires produiront intérêts au taux légal à compter du présent jugement conformément aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil ;

Débouté les parties de toutes leurs autres demandes ;

Condamne la société à verser à Mme [B] la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement ;

Condamne la société aux dépens.

Le 11 septembre 2020, la société Keolis a relevé appel de cette décision par voie électronique.

Par ordonnance rendue le 13 avril 2022, le conseiller chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction et a fixé la date des plaidoiries au 9 mai 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions, en date du 19 mars 2021, la société Keolis Vélizy demande à la cour d'infirmier le jugement de départage en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il l'a déboutée de sa demande au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, en conséquence, et statuant à nouveau de :

Débouter Mme [B] de l'ensemble de ses demandes,

Débouter en tout état de cause Mme [B] de sa demande incidente visant à voir condamner la société à lui payer la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité,

Condamner Mme [B] à lui payer la somme de 2 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamner Mme [B] aux entiers dépens.

Selon ses dernières conclusions du 7 mai 2021, Mme [B] demande à la cour de :

Confirmer le jugement de départage sauf en ce qu'il a limité à 7 000 euros les dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité eu égard à la prévention des risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ;

Statuant à nouveau,

Condamner la société à lui payer la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité eu égard à la prévention des risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ;

Condamner la société à lui payer la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens d'instance ;

Condamner la société aux intérêts de retard à compter de la décision qui sera rendue par la cour d'appel.

Pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, ainsi que des moyens et prétentions des parties, il convient de se référer aux écritures susvisées.

MOTIFS

I-Sur le harcèlement moral et sexuel

La salariée affirme avoir fait l'objet à compter de son embauche de harcèlement moral et sexuel de la part de M. [T], chef contrôleur-cadre et de plusieurs de ses collègues.

La société Keolis réfute catégoriquement tout harcèlement exercé sur Mme [B] et relève dans ses conclusions qu'en deux ans de présence au sein de l'entreprise, la salariée n'a eu de cesse de se faire remarquer en multipliant les comportements fautifs et "en mettant en cause au moins dix personnes de la société pour dénigrement, diffamation ou harcèlement sexuel ou moral sans fournir un seul élément de preuve matériel autre que ses courriers et ses plaintes".

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.

Selon les dispositions de l'article L. 1153-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétée 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, soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

En application de l'article L. 1154-1 du même code, lorsque survient un litige relatif à l'application de ce texte, le salarié établit des faits précis et concordants qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe à l'employeur 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.

La salariée évoque les faits suivants qui sont selon elle, constitutifs de harcèlement moral et/ou sexuel :

- À la suite de son recrutement M. [T] l'informait qu'il avait fait le nécessaire pour qu'elle soit embauchée et qu'en contrepartie il sollicitait des faveurs sexuelles,

- Face à son refus M. [T] cessait de la harceler sexuellement, mais la harcelait moralement en lui faisant une mauvaise réputation dans la société et en la menaçant de " la faire virer ",
- après un accrochage avec le bus conduit par M. [K] [A], ce dernier la menaçait de la dénoncer en contrepartie de faveurs sexuelles, alors qu'elle était encore en période d'essai. Mme [B] affirme avoir dû consentir à regarder des films pornographiques que celui-ci lui montrait sur son mobile et 'consenti à engager une relation sexuelle avec ce dernier pour les raisons précitées ; relation qu'elle déclare avoir rompue à plusieurs reprises.
- Menaces de M. [A] envers Mme [B] de montrer des photos dénudées et des messages pornographiques de cette dernière à sa famille et à ses collègues,
- Diffusion par M. [A] des photos précitées au personnel de l'entreprise Phébus et notamment à M. [Z], lequel s'en est vanté auprès de Mme [B] en sollicitant à son tour des faveurs sexuelles en contrepartie de l'engagement d'effacer lesdites photos du mobile de M. [A],
- Pendant le mois de décembre 2015, menaces de mort de M. [A] par les propos suivants : " sale pute, tout le monde te baise, je vais te cramer avec de l'essence et je vais t'empoisonner, je n'ai pas peur de la police ; je vais te fracasser le crâne ".
- le mardi 30 août 2016 vers 5h00 du matin, tentative d'intimidation de M. [A] en fonçant avec sa voiture sur Mme [B] sur le parking du dépôt,
- entre le mois de septembre et la fin novembre 2015 M. [G] [U], chauffeur de bus, a propagé des rumeurs à l'encontre de Mme [B] en prétendant notamment l'avoir vue uriner au pont de Sèvres et l'avoir prise en photo.
- Appels téléphoniques malveillants,
- Insultes et menaces de la part de M. [C] chauffeur de bus, la traitant de " sale pute " et la menaçant de la frapper,
- Annonce à Mme [B] par M. [W] et M. [Z] que le Directeur M. [H] voulait la licencier et que le personnel de l'entreprise ne pouvait pas la voir surtout M. [T],
- Menaces de M. [A] à Mme [B] " d'envoyer des hommes pour la massacrer "
- Refus délibéré de M. [L] de répondre aux appels de Mme [B] alors qu'elle conduisait son bus,
- Le volant de son bus a été enduit d'huile à plusieurs reprises et le pare-soleil du bus coupé au cutter.

Au soutien de ses allégations Mme [B] verse aux débats :

- Le dépôt d'une plainte en date du 28 janvier 2016 dans laquelle elle indique être victime de faits de harcèlement sexuel de la part de M. [T], de M. [A], de M. [U] et de M. [Z],
- Un courrier adressé à l'inspection du travail du 18 février 2016 aux termes duquel elle dénonce être victime depuis son embauche de harcèlement sexuel au sein de son entreprise,
- Des courriers en date des 23 et 29 février, 4 mars, 20 mars et 14 novembre 2016 adressés au Directeur de la société Keolis, aux termes desquels elle indique qu'un dénommé [F] l'a insultée et l'a menacée de la frapper devant plusieurs

collègues, que M. [A] la harcèle par téléphone, qu'elle fait l'objet de rumeurs véhiculées par plusieurs salariés (M. [N] et M. [Z]), que M. [L] refuse délibérément de répondre à ses appels lorsqu'elle connaît des difficultés dans la conduite du bus et qu'elle estime ne pas être soutenue par sa hiérarchie quant aux agissements subis, qu'elle est lasse, et fatiguée psychologiquement et physiquement devant de tels comportements.

-Le dépôt d'une plainte en date du 14 mars 2016 aux termes de laquelle elle relate être victime d'appels malveillants de la part de M. [A], de menaces de mort et de harcèlement sexuel depuis le précédent dépôt de plainte ainsi qu'avoir été insultée le 23 février 2016 par M. [C],

-Un complément de plainte en date du 12 mai 2016, selon laquelle Mme [B] déclare avoir été appelée par téléphone à plusieurs reprises par M. [A] chaque jour, sur la période du 18 au 25 avril 2016 et que ce dernier aurait également appelé sa s'ur en lui disant qu'il fallait que Mme [B] retire sa plainte et en proférant des menaces contre cette dernière.

-Une plainte du 30 août 2016 de Mme [B] contre M. [A] pour avoir le même jour, foncé sur elle en voiture, sur le parking du dépôt de bus,

Mme [B] produit également, une attestation de M. [R] [M], salarié de la société Keolis Vélizy, ainsi libellée :

" En mars 2016, vers 21 heures, je me trouvais au Quick situé à l'entrée de [Localité 4] lorsque soudain j'ai vu entrer Mme [B] toute affolée, lorsqu'elle m'a vu elle m'a dit que M. [A] la suivait et effectivement lorsque j'ai regardé dehors, je l'ai vu sur ce parking en train de guetter pour voir s'il pouvait l'apercevoir. Il est resté un moment (un quart d'heure environ) puis est reparti au volant de sa voiture C5.

De plus, j'ajoute que depuis ce moment-là et encore jusqu'à maintenant, j'ai constaté à plusieurs reprises que M. [A] l'appelait anonymement au téléphone car lorsque Mme [B] décroche, elle active le haut-parleur et je reconnais la voix de M. [A] qui s'est montré très agressif et la menaçait de représailles. (..)

Le 30 août 2016 vers cinq heures, j'ai vu à l'entrée du dépôt de bus Keolis Vélizy situé à l'époque au Plessis-Robinson, M. [A] qui tentait d'écraser Mme [B] avec sa voiture personnelle, ou en tout cas de lui faire peur en lui fonçant dessus à vive allure. (...) mi-octobre 2016, j'ai constaté que le volant du véhicule numéro 239, attribué à Mme [B] avait été imbibé d'huile.

Le 21 décembre 2016, j'ai constaté que le pare-soleil du bus de Mme [B] avait été arraché avec un cutter.

Ce même jour en finissant mon service vers 12h45 et en arrivant à l'accueil, j'ai entendu M. [I], agent régulateur, la qualifier de malade mentale et d'incompétente à voix basse. De façon générale, je dois dire qu'il y avait en permanence des rumeurs nauséabondes qui circulaient sur Mme [B] et à son passage, j'ai souvent entendu des mots comme " malade mentale, hystérique, salope, impure, mécréante, sale pute ". J'ai notamment entendu M. [A] et M. [U] la dégrader et l'humilier. "

La salariée invoque le témoignage de sa s'ur, Mme [O] [B] épouse [X], qui atteste avoir reçu un appel malveillant et menaçant de la part de M. [A] début mai 2016 sur son portable, ce dernier lui tenant les propos suivants : " Dis à ta s'ur qu'elle retire sa plainte, sinon je vais lui envoyer des hommes pour la massacrer ".

Par ailleurs, elle justifie d'une dégradation de son état de santé psychique. C'est ainsi qu'elle communique un compte rendu des urgences daté du 21 décembre 2016 aux motifs suivants : anxiété, crise d'angoisse, spasmophilie après altercation sur son lieu de travail, un certificat médical attestant du suivi d'un traitement depuis février 2016, pour syndrome anxio-dépressif et l'attestation établie par le Docteur [Y], médecin généraliste en date du 1er avril 2017 aux termes de laquelle il déclare : " Mme [B] [E] présente un état dépressif nécessitant un traitement anxio-dépressif depuis février 2016 jusqu'à ce jour et ayant motivé de multiples arrêts de travail entre février et mars 2017 ".

En l'état de ces éléments, s'il n'est pas établi que M. [T] ni un autre collaborateur de l'entreprise ait exercé un harcèlement sexuel à l'encontre de Mme [B], il en ressort néanmoins un climat professionnel malsain, contaminé par des rumeurs visant la salariée ce que les supérieurs hiérarchiques concédaient, M. [H] indiquant dans un message adressé à la direction le 23 novembre 2016 qu'il "y a beaucoup de bruits de couloir concernant Mme [B] et ses " relations " avec des conducteurs ou autres membres du personnel", ce qui l'avait conduit à procéder à des rappels à l'ordre à l'égard de plusieurs salariés (pièce n° 46 de l'employeur), l'inspecteur du travail stigmatisant, dans une lettre d'observations du 18 mars 2016, les propos de Mme [V], directrice des ressources humaines, qui avait pu déclarer au cours d'une réunion du CHSCT " qu'il s'agissait de relations entre adultes consentants qui avaient débordé dans le champ professionnel et précisé qu'elle avait donc indiqué aux intéressés " on remonte les braguettes et on rentre les zizis". (pièce n°23 de l'employeur)

En revanche, s'il est constant que Mme [B] et M. [A] ont entretenu une relation sentimentale dans le courant de l'année 2015, il ressort du témoignage circonstancié de M. [M], lequel n'est pas critiqué par l'employeur, des faits précis et concordants (M. [A] fait le guet/surveillance de la salariée sur un parking, appels réitérés et menaçants de ce dernier, man'uvre particulièrement dangereuse de M. [A] au volant d'un véhicule à l'égard de la salariée), lesquels pris dans leur ensemble font présumer l'existence d'un harcèlement moral exercé par M. [A].

Il incombe à l'employeur de prouver que les agissements de M. [A] ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ces faits ainsi avérés étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La société oppose au harcèlement dénoncé par la salariée l'existence de Sms que la salariée aurait adressés à M. [A] sur la période du 28 septembre 2015 au 21 janvier 2016 sur son téléphone professionnel, Sms dans lesquels la salariée aurait tenu les propos tels que : " j'ai envie de baiser avec [K] ", " je té bien niquer samedi dernier à l'hôtel " , " et demain j'ai rendez-vous avec le directeur je vais lui faire écouter tes messages il va te virer sur le champ " , " je suis pas enceinte je plaisantais avec toi et tu l'as mal pris " , " moi je regrette ce que j'ai avec toi tout ça parce que je voulais pas perdre mon travail et je regarde aujourd'hui le résultat " , " vas y envoie-moi une photo de ma chatte " , " Tes insultes ne me touche pas tu dire ce que tu veux " , " moi je nique beaucoup quand je bois du champagne ". Elle produit également un procès-verbal de constats d'huissier en date du 6 novembre 2017 comportant la retranscription des SMS.

Toutefois, ces deux pièces sont dénuées de valeur probante, dans la mesure où il n'est pas justifié que les SMS reçus sur le mobile professionnel de M. [A], dont la salariée conteste être l'auteur, aient été émis à partir du téléphone de Mme [B]. La cour observe de surcroît que la transcription des seuls messages adressés par l'interlocutrice non identifiée à M. [A], ne permet pas de caractériser le contexte dans lequel ces messages sont établis.

La société produit également aux débats le compte rendu de la réunion extraordinaire du CHSCT en date du 19 février 2016, tenue à la suite des plaintes de deux salariés s'accusant mutuellement de harcèlement, réunion qui concluait " Au regard des différents éléments de fait portés à la connaissance de l'employeur, le comité convient qu'il s'agit de faits relevant de la vie privée qui ont débordé dans le cadre professionnel. ".

Si la société justifie, suite à la plainte déposée par Mme [B], avoir adressé à M. [T] et à M. [Z] un courrier en date des 10 et 17 mars 2016 leur faisant rappel de la conduite à tenir et qu'elle adressait à Mme [B] le 17 mars 2016, un courrier similaire, sans aucune considération quant à sa position de plaignante par rapport à ses collègues et allègue avoir reçu M. [T], M. [Z], M. [U], M. [D], ce dont elle ne justifie aucunement, la société n'allègue, ni a fortiori établit avoir reçu M. [A], pourtant principal collègue dont se plaignait la salariée et dont le comportement décrit par Mme [B] était particulièrement inquiétant, pour avoir proféré des menaces et adopté un comportement menaçant à son encontre.

Par ailleurs, la société qui allègue avoir réalisé une enquête quant aux faits dénoncés, ne donne aucune précision quant à sa teneur et aux conclusions de celle-ci.

Le fait que Mme [B] et M. [A] ont entretenu une relation sentimentale, laquelle a pris fin au cours de la période litigieuse, ne saurait légitimer les agissements de ce dernier postérieurement à la rupture. Si M. [A] a également déposé une main courante au service de police le 8 mars 2016 pour dénoncer le comportement de Mme [B], il n'est pas établi par la société intimée une provocation de la part de cette dernière susceptible, sinon de justifier, du moins d'expliquer le comportement excessif adopté par son collègue et ancien amant.

Faute pour l'employeur de justifier par des éléments objectifs les agissements de M. [A], le jugement sera confirmé en ce qu'il a dit que la salariée avait subi un harcèlement moral.

II - Sur les dommages intérêts pour préjudice moral.

Mme [B] demande que lui soit allouée la somme de 30 000 euros au titre du préjudice moral subi, du fait de la carence de la société Keolis à prendre les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale.

Elle fait valoir que la durée du harcèlement subi a été particulièrement long et affirme qu'il a eu un retentissement important sur son état de santé.

La société conclut au débouté de la demande de la salariée. La société relève que M. [H] a patiemment reçu Mme [B] à de multiples reprises, ainsi que les personnes avec qui elle avait des différends et que ni la hiérarchie de M. [H], ni la police, ni l'inspection du travail, ni la médecine du travail, ni la CPAM n'ont donné suite aux diverses déclarations, accusations, alertes et plaintes de cette dernière.

Elle affirme que la direction de la société a toujours pris en considération et traité avec célérité les demandes de la salariée, notamment lorsqu' a été sollicitée par la médecine du travail, la fixation d'un rendez-vous en urgence après une alerte visant des idées suicidaires ayant abouti à une déclaration d'aptitude le 16 décembre 2016.

En vertu des articles L.4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur est tenu à l'égard de son salarié d'une obligation de sécurité dont il doit assurer l'effectivité. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés) en respectant les principes généraux de prévention, tels que éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production (...).

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et il lui appartient donc de rapporter la preuve qu'il a mis en place toute les mesures de protection et de prévention nécessaires, conformément à ses obligations, surtout lorsqu'il a connaissance des risques encourus par le salarié.

Mme [B] produit un compte rendu des urgences daté du 21 décembre 2016 aux motifs suivants : anxiété, crise d'angoisse, spasmophilie après altercation sur son lieu de travail, et un certificat médical attestant du suivi d'un traitement depuis février 2016, pour syndrome anxio-dépressif.

Il est constant que la salariée a été reçue par la direction de la société le 9 février 2016, qu'un rappel de conduite a été notifié à deux des salariés dont se plaignait Mme [B], et que le CHSCT a été réuni le 19 février 2016 pour évoquer le harcèlement sexuel au sein de l'entreprise et nommer un expert sur les conditions de travail.

Néanmoins, la société ne justifie ni de la désignation du dit expert, ni de ce qu'une enquête ait été diligentée, laquelle aurait pu lui permettre de recueillir le témoignage de M. [M] et d'intervenir à l'égard de M. [A], ni de ses éventuels résultats.

Elle ne justifie pas davantage avoir pris une quelconque mesure de nature à protéger Mme [B] des faits de harcèlement, alors que cette dernière avait dénoncé de façon réitérée à sa direction aux termes de plusieurs courriers, le harcèlement et les menaces dont elle faisait l'objet.

Dans ces conditions, force est de constater que l'employeur n'a pas pris toutes les décisions propres à faire cesser le harcèlement moral subi par la salariée et a manqué aussi de ce fait à son obligation de sécurité.

Le préjudice qui en est résulté pour la salariée a été justement évalué par le conseil de prud'hommes en tenant compte à la fois de la durée des faits de harcèlement et de leur retentissement sur l'état de santé de la salariée.

Le jugement entrepris sera donc confirmé de ce chef.

III - Sur le licenciement

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est ainsi libellée :

" Le 21 décembre 2016, à 10 h 45, vous avez eu un accrochage, vous n'avez pas répondu au régulateur ni par radio ni par téléphone.

Finalement vous appellerez le régulateur à 11h21 pour signaler un problème de pupitre. Il vous est alors demandé de poursuivre votre service.

A 11h30 le même jour, vous rappelez la régulation pour signaler un problème de pare soleil. Le régulateur vous demandera d'effectuer votre dernière course (notamment car il ne faisait nullement plein soleil), vous refusez. Il vous demande alors de rentrer au dépôt, vous refusez la encore. Vous discutez toutes les indications du régulateur, demandez à parler au responsable planning - M. [P] pour exiger d'être relevée.

Vous avez contacté votre collègue M. [M] pour lui demander d'intervenir auprès du régulateur.

Votre demande à M. [M] d'intervention auprès du régulateur étant restée sans effet, vous appellerez le régulateur pour lui indiquer que vous faisiez un malaise et avez ainsi déclenché la procédure d'urgence avec appel des pompiers et relève. Nous avons à titre conservatoire fait une déclaration d'accident du travail au regard de la procédure que vous aviez enclenchée, vous êtes restée injoignable pour nous donner les détails propres à adresser cette déclaration au service de la CPAM.

Vous ne vous présenterez pas à l'exploitation pour remonter les informations sur l'accident et ne remettrez le constat pour l'assurance au planning que le 29 décembre 2016 sans autre formalités.

Trop régulièrement, vous refusez de suivre les consignes de l'exploitation ou ne répondez pas aux appels radio, aux appels sur votre téléphone professionnel et même sur votre téléphone personnel, ce qui fut le cas le 21/12/2017 mais aussi -:

- le 15 décembre 2016, vous n'avez pas pu faire le départ décalé souhaité

- le 12 décembre 2016, vous n'avez pas desservi des arrêts soi-disant par manque de place pour stationner des bus étant selon vous déjà en stationnement. Cela s'avérera parfaitement faux, suite au contrôle du régulateur sur la cartographie en temps réel.

- Trop régulièrement, vous ne portez pas votre tenue de travail ainsi le 27 décembre 2016, le 21 décembre 2016, le 12 décembre 2016.

- Vous êtes trop régulièrement absente sans en justifier de celles-ci. Ainsi, vous nous avez demandé des congés en urgence sur la période de fin décembre 2016 et janvier 2017 car vous deviez aller en Algérie suite au décès d'un membre de votre famille. Ces congés vous ont été accordés sous réserve de produire le justificatif de votre demande. Vous ne produirez aucun justificatif. Egalement le 31 octobre 2016, vous serez absente et ne produirez aucun justificatif

Nous tenons à vous rappeler que vous devez vous conformer strictement aux règles édictées par le règlement intérieur.

Vous ne respectez pas les règles élémentaires de fonctionnement de l'entreprise Wonport de la tenue de travail, absence de vérification du matériel avant votre départ, utilisation non conforme du téléphone professionnel ainsi que de la radio, perte du matériel qui vous est confié) puis estimez être victime de situation que vous générez.

Par exemple, vous vous êtes maintes fois plainte de ne pas avoir de tenue de travail. Or, depuis que la dotation vestimentaire vous a été attribuée, vous ne la portez pas. De même, vous disposez d'un téléphone professionnel, nous avons déjà eu à vous rappeler qu'il était indispensable que ce téléphone soit réservé et utilisé dans un cadre professionnel. Finalement 2 téléphones vous ont été attribués. Mais, comme la tenue vestimentaire, ces téléphones auraient été perdus.

Votre aptitude à transformer les situations a posteriori, à déformer la vérité pour en tirer profit n'est plus acceptable. Ainsi vous nous indiquez que vous ne suivez pas les instructions de la régulation car vous estimez relever du pouvoir hiérarchique de M. [P]. D'une part, vous relevez hiérarchiquement du responsable d'exploitation comme précisé dans votre contrat de travail. D'autre part, le lien hiérarchique ne vous dédouane pas de suivre les instructions du régulateur chargé de la gestion du réseau en temps réel.

Vous vous opposez systématiquement aux instructions et observations qui vous sont formulées puis estimez que ce sont vos collègues qui ne font pas correctement leur travail ou qui ont un comportement anormal à votre rencontre. Nous estimons pour notre part que vous ne suivez pas les instructions et que ce sont vos comportements qui génèrent les dysfonctionnements. Vous prenez votre employeur à partie pour gérer les différends que vous générez et n'apportez jamais la preuve du bien fondé de vos revendications. Nous estimons également que vos critiques non voilées à l'encontre de l'encadrement et collaborateur de l'entreprise sont de nature à leur porter préjudice.

Ce n'est malheureusement pas la première fois que vous êtes soi-disant victime de l'incompétence de vos collègues. Vous nous sollicitez régulièrement par oral ou écrit, je vous ai reçu très régulièrement. Vous avez même exigé un rendez-vous avec notre responsable RH mettant en copie les dirigeants de notre groupe de votre demande. Et finalement, votre

courrier du 23 décembre 2016 est encore l'occasion de mettre en cause la compétence des autres salariés dont vous êtes une fois encore la victime.

Force est de constater que vous prenez l'entreprise en otage de vos débordements et manque de professionnalisme. Vous estimez ne pas être responsable de ces problèmes et qu'il appartient à l'entreprise de vous protéger des conséquences de vos négligences et revendications illégitimes. Nous estimons pour notre part, que vous ne pouvez vous dédouaner des règles de bon fonctionnement, de la diligence dont vous devez faire preuve dans l'exécution de votre travail. Plus encore, au regard de la répétition des incidents vous concernant, c'est la bonne foi, la confiance nécessaire dans la relation contractuelle que nous estimons entamée.

Nous avons l'obligation d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et le cadre professionnel des échanges au sein de celle-ci. Les tensions, que vous générez ne sont pas acceptables. Nous ne pouvons pas non plus accepter que vos actes engagent régulièrement la responsabilité de votre employeur, le mette à défaut vis-à-vis de ses clients, entrave la bonne exécution de son contrat avec le STIF, notamment en terme d'exigence de qualité de service.

Nous estimons que les faits ci-dessus rappelés constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement. "

S'étonnant du "nombre invraisemblable de demandes de sanctions " (12 en 2 mois) peu avant son licenciement, dont Mme [B] affirme n'avoir pour la plupart d'entre elles jamais été avisées, dont l'auteur n'est pratiquement jamais identifié, qui peuvent ne pas être signées et qui n'ont jamais eu la moindre suite, la salariée soutient que 'ces pièces ont été élaborées pour les besoins de la cause afin de tenter de justifier d'un licenciement non lié aux faits de dénonciations de harcèlement dont elle était victime' (page 11 des conclusions).

Stigmatisant le contenu d'un mail du 23 novembre 2016 par lequel M. [H] se plaignait 'de la densité des faits à vérifier et le nombre d'entretiens à réaliser (ce qui) cause un problème réel pour nous', l'intimée fait valoir que 'ces propos démontrent qu'il était temps', dans l'esprit de l'employeur 'de la licencier '. (page 16 de ses conclusions).

Elle ajoute que la société Keolis a finalement décidé de licencier une 'salariée devenue gênante du fait de ses dénonciations légitimes en avançant des griefs tout aussi infondés que mensongers', et de conclure après avoir rappelé les dispositions des articles L. 1153-2 et L. 1153-3 du code du travail que le licenciement est nul.

Au terme des articles L. 1152-2 et L. 1153-3 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. En application des articles 1152-3 et

1153-4 du même code toute rupture du contrat de travail intervenu en méconnaissance de ces textes est nulle.

Il est de droit, d'une part que le grief tiré de la relation des agissements de harcèlement moral et/ou sexuel par le salarié emporte à lui seul la nullité de plein droit du licenciement, d'autre part, que pour faire échec à cette nullité, il ne suffit pas de caractériser de la part du salarié qui a dénoncé un abus dans l'exercice de sa liberté d'expression, mais qu'il convient de démontrer sa mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits ne sont pas établis mais seulement de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits dénoncés.

En l'espèce, dans la lettre de licenciement, l'employeur fustige le comportement de la salariée en déplorant : 'Vous vous opposez systématiquement aux instructions et observations qui vous sont formulées puis estimez que ce sont vos collègues qui ne font pas correctement leur travail ou qui ont un comportement anormal à votre rencontre. Nous estimons pour notre part que vous ne suivez pas les instructions et que ce sont vos comportements qui génèrent les dysfonctionnements. Vous prenez votre employeur à partie pour gérer les différends que vous générez et n'apportez jamais la preuve du bien fondé de vos revendications. Nous estimons également que vos critiques non voilées à l'encontre de l'encadrement et collaborateur de l'entreprise sont de nature à leur porter préjudice. Ce n'est malheureusement pas la première fois que vous êtes soi-disant victime de l'incompétence de vos collègues. Vous nous sollicitez régulièrement par oral ou écrit, je vous ai reçu très régulièrement. Vous avez même exigé un rendez-vous avec notre responsable RH mettant en copie les dirigeants de notre groupe de votre demande. Et finalement, votre courrier du 23 décembre 2016 est encore l'occasion de mettre en cause la compétence des autres salariés dont vous êtes une fois encore la victime'.

L'employeur a donc bien pris en compte et reproche expressément à la salariée la dénonciation des faits de harcèlement moral que cette dernière affirme avoir subis parmi les éléments justifiant le licenciement. Elle le concède expressément dans ses conclusions en tentant de justifier du bien-fondé du grief formé de ce chef en exposant qu' 'En deux ans de présence au sein de la société Keolis, elle [...] aura mis en cause au moins dix personnes de la société pour dénigrement, diffamation ou harcèlement sexuel ou moral sans fournir un seul élément de preuve matériel autre que ses courriers et ses plaintes [...]'.

Or, la société Keolis, qui prétend, sans en justifier, avoir procédé à une mesure d'enquête relativement aux faits de harcèlement dénoncés par la salariée, s'abstient de caractériser la mauvaise foi de la salariée laquelle ne saurait être établie par le caractère itératif de ses dénonciations, dans un contexte avéré de rumeurs malsaines existantes au sein de l'entreprise, ou du fait que certaines des personnes visées par elle ne disposait pas du pouvoir de décider de son engagement ou son licenciement, ou qu'ils sont honorablement appréciés par l'employeur.

En outre, il se déduit des éléments qui précèdent que Mme [B] a bien été victime de harcèlement moral de la part de son collègue et ancien amant, M. [A].

Faute pour l'employeur de démontrer la mauvaise foi de la salariée dans la dénonciation itérative des faits de harcèlement qu'elle prétendait subir, et sans qu'il soit nécessaire d'apprécier le caractère réel et sérieux des autres griefs visés dans la lettre de licenciement, la violation par l'employeur des dispositions des articles L. 1152-2 et L. 1153-3 du code du travail emporte la nullité du licenciement.

IV - Sur les dommages intérêts pour licenciement nul.

L'article L. 1235-3-1 applicable à l'espèce prévoit que le salarié victime d'un licenciement nul qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Au regard de l'ancienneté de la salariée, (2 ans), de son âge (45 ans), et de sa rémunération, le jugement sera confirmé en ce qu'il a évalué le préjudice résultant du licenciement à la somme de 13 000 euros bruts.

V - Sur les frais irrépétibles et les dépens.

La société Keolis Velizy sera condamnée à payer à Mme [B] la somme de 2000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle sera condamnée aux dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La COUR, statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt le 7 août 2020 sauf en ce qu'il a dit que Mme [B] avait subi un harcèlement sexuel,

Statuant à nouveau du chef du jugement infirmé,

Dit que Mme [B] n'a pas subi de harcèlement sexuel,

y ajoutant,

Condamne la société Keolis Velizy à payer à Mme [B] la somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne la société Keolis Velizy aux dépens d'appel.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt 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 Monsieur Thomas LE MONNYER, Président, et par Madame Morgane BACHE, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier, Le président,