



629 rue d'Egrefin BP 584
77016 MELUN CEDEX
Tel : 01 60 56 99 40
Fax : 01 60 56 99 49
<http://www.sudptt77.org/>

Harcèlement moral et sexuel.....

**La Poste condamnée
à verser 127 472 €
à une collègue victime
des agissements
d'un supérieur hiérarchique !!!!**

La Poste a été condamnée en mai 2018 par les Prud'hommes de Paris à verser plus de 100 000 euros à une collègue victime de harcèlement moral et sexuel au travail de la part d'un supérieur hiérarchique, collègue défendue par SUD dans son long combat.

La Poste, **qui n'a pas fait appel du jugement**, a également été condamnée à afficher ce dernier dans toutes ses entités. Or nous constatons que seuls quelques établissements courriers ont procédé à cet affichage.

A le lire, on comprend mieux l'embarras de nos patrons.....

Parce que ce jugement est édifiant* et sa lecture utile, nous en publions donc l'essentiel.....

<<FAITS :

Madame ... a été engagée par LA POSTE le 28 avril 2001 par contrat à durée indéterminée, elle est actuellement agent de traitement monocolis confirmée. Elle a été toujours affectée à la plate-forme de traitement colis de

Madame ... a été victime dès sa prise de fonction de faits publics, graves et répétés de harcèlement sexuel commis par Monsieur fonctionnaire, qui a été son chef d'équipe jusqu'en août 2008 date à laquelle il a été promu cadre organisation et méthodes dans le même établissement, utilisant donc les mêmes accès et espaces de restauration que Madame ...

Ces faits, contestés par LA POSTE dans ses conclusions, ont été reconnus, tant dans leur réalité que dans leur gravité, par LA POSTE lors de l'audience.

Madame ... a été victime de sept accidents du travail et de sept rechutes d'accident du travail entre 2002 et 2012. Le médecin du travail a, depuis le 16 octobre 2012 souhaité, lors de chaque visite médicale et en termes de plus en plus insistants, le changement de poste de la salariée.

Madame ... a été placée en arrêt de travail pour maladie le 16 mars 2015. Cette maladie a été reconnue par la CPAM comme étant d'origine professionnelle car causée par "des événements traumatiques caractérisés et marquants dans le cadre professionnel, à la présence sous diverses formes pouvant expliquer la pathologie, le Comité n'a trouvé aucun état antérieur caractérisé ou aucun facteur extra professionnel susceptible de provoquer en lui-même la survenue de cette pathologie." LA POSTE a contesté cette reconnaissance devant la Commission de Recours Amiable puis devant le TASS.

Madame ... a été reconnue travailleuse handicapée le 14 octobre 2015.

Le syndicat SIJD-PTT a informé la direction régionale de LA POSTE des faits dont a été victime Madame ... par le courriel de Monsieur ... le 1^{er} juin 2015. Une enquête a été diligentée alors par le service Ressources Humaines de LA POSTE et s'est déroulée du 12 juin au 8 juillet 2015.

Le 10 août 2015 LA POSTE a décidé d'engager des poursuites disciplinaires contre Monsieur ... et l'a, par décision du 25 août 2015 admis à faire valoir, sur sa demande selon LA POSTE, ses droits à la retraite avec effet au 1^{er} novembre 2015. La procédure disciplinaire a alors été interrompue.

***Certains passages ont été mis en gras par SUDPTT77. Le texte a été rendu anonyme pour des raisons légales.**

Le 21 septembre 2015 une convention a été conclue entre les parties prévoyant la mise à disposition de Madame ... jusqu'au 31 décembre en tant que guichetière au sein de la filière courrier dans le bureau de poste de ... Madame ... n'a jamais occupé ce poste du fait de son arrêt maladie.

Le 1^{er} juin 2016 le Docteur ... , médecin traitant de Madame a établi un certificat médical faisant état du lien entre la pathologie de sa patiente et l'activité professionnelle de celle-ci. Le 12 septembre 2016 LA POSTE a déposé plainte contre le Docteur .devant le Conseil de l'Ordre des Médecins qui l'a convoqué à une "réunion" fixée au 16 octobre 2016. Ce même 16 octobre, le Docteur .a délivré un certificat rectificatif retirant la mention du lien entre les signes cliniques présentés par Madame ... et le harcèlement professionnel, la réunion a été reportée.

Le salaire mensuel de Madame ... est de 1 725€ et la convention collective applicable est celle de La Poste. Il est renvoyé, pour le détail des faits, aux conclusions des parties.

EN DROIT

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi a prononcé, le 17 mai 2018, le jugement suivant :

MOTIFS DE LA DECISION:

Sur les harcèlements sexuel et moral :

Les faits de harcèlement sexuel ne sont plus contestés par LA POSTE, qui indique ne pas en avoir eu connaissance avant le signalement qui lui a été fait par le représentant du syndicat SUD-PTT le 1^{er} juin 2015. Si le Conseil est convaincu que les directions régionales et nationales de LA POSTE n'ont été informées des faits qu'à cette date, **il est démontré que ces faits étaient connus de nombreuses personnes travaillant dans la même plate-forme de ...** Les éléments produits au débat ne permettent pas au Conseil de déterminer avec certitude à quel niveau hiérarchique la remontée de cette information a été bloquée. Comme le remarque fort justement Monsieur directeur du centre depuis 2008, dans son attestation (pièce 65 en défense) • "le bouche à oreille fonctionne souvent plus rapidement que la communication officielle."

LA POSTE a attendu le juillet 2014 pour mettre en place des procédures de protection des salariés contre le harcèlement, procédures qui de surcroît n'ont pas correctement été appliquées dans le cas des actes dont Madame ... a été victime.

Ces actes de harcèlement sexuel, reconnus, ont été commis par le responsable hiérarchique direct de Madame ...Après qu'il ait bénéficié d'une promotion, devenant cadre, s'il n'était plus le responsable direct de sa victime, il conservait sur elle un pouvoir de direction et la croisait fréquemment dans le centre, continuant à exercer sur elle des actes de harcèlement sexuel. Cette emprise de Monsieur ... sur la salariée avait sinon pour but à tout le moins pour effet de contraindre Madame ... au silence sur les actes qu'elle a subi. **Cette emprise est constitutive d'un harcèlement moral distinct du harcèlement sexuel.**

Les demandes de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel et pour harcèlement moral seront donc accueillies.

La gravité des faits de harcèlement et leur persistance durant toute la carrière de Madame ... de 2001 à 2015, les conséquences de ces actes sur sa santé lui ont causé un grave préjudice qui ne saurait être inférieur aux sommes demandées.

SUR LA DISCRIMINATION :

Il ne peut être reproché à LA POSTE de ne pas avoir tenu compte de la reconnaissance par la MDPH de Madame ... comme travailleuse handicapée le 14 octobre 2015 et donc postérieurement à son arrêt maladie. Il ne saurait non plus être reproché à LA POSTE de ne pas avoir tenu compte du Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires obtenu par Madame ... en juin 2013, aucun élément produit au débat n'établissant que LA POSTE ait été informée de cette réussite.

La proposition de mutation temporaire, acceptée par Madame ... le 21 septembre 2015, dans une autre filière et un autre lieu de travail dans la même commune, si elle est maladroite en ce qu'elle peut donner l'impression aux salariés du centre, dont certains sont de la famille de Madame ... , que le même éloignement est infligé au harceleur et à la victime, peut aussi avoir été motivé par la volonté de retirer Madame ... d'un environnement qui, bien que Monsieur ... en ait été éloigné, pouvait encore présenter des risques pour elle. Le doute devant ici profiter à la défenderesse, cette demande ne sera pas accueillie.

SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTERETS MANQUEMENT A L'OBLIGATION DE SECURITE :

Si LA POSTE a respecté les préconisations du médecin du travail sur le port de charges, les horaires de travail et la station debout, **elle n'a en rien réagi aux avis de plus en plus insistants qui, sans constituer des préconisations formelles, ont été répétés pendant trois ans** et marquaient la nécessité d'un changement de poste, alors même que l'environnement presque exclusivement masculin de ce centre d'une part et le nombre d'accidents du travail subis par Madame ... d'autre part **auraient, à tout le moins, dû attirer l'attention d'un employeur normalement diligent et motiver l'ouverture d'une enquête interne avant que la direction régionale ait été saisie par le syndicat SUD-PTT.**

Cette demande sera accueillie. Au vu des éléments produits au débat, le Conseil estime le préjudice ayant résulté de ce fait pour Madame ... à 10 000€, préjudice dont elle se verra indemnisée.

SUR LA DEMANDE DE RESILIATION JUDICIAIRE :

LA POSTE dit n'avoir pas eu connaissance des faits dont a été victime Madame ... avant qu'ils lui soient signalés par le syndicat SUD-PTT le 1^{er} juin 2015. Cependant cet argument est en contradiction avec la tentative de dissimulation de ces faits après cette date. Il est donc probable que cette volonté de ne pas voir la situation subie par la salariée et de ne pas en tirer les conséquences préexistait à ce signalement.

En effet LA POSTE a, après que sa direction régionale a acquis par son enquête interne la certitude de la réalité et de la gravité des faits commis par Monsieur ... sur Madame tenté d'empêcher celle-ci de faire valoir ses droits en refusant la communication des résultats de l'enquête interne qui était demandée par le conseil de Madame ... et prévue par les procédures internes de LA POSTE, dénigré certains témoins des faits (tel Monsieur) fait pression sur certains autres (telle Madame ...) pour que leur attestation soit retirée et a été jusqu'à saisir le Conseil de l'Ordre des Médecins d'une plainte contre le Docteur médecin traitant de Madame ... afin de l'obliger à retirer de son certificat médical du 1^{er} juin 2016 le lien de causalité entre le travail de Madame ... et sa pathologie, lien de causalité que LA POSTE connaissait et qui a été confirmé par la décision du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP).

Cette déloyauté d'une particulière gravité a détruit irrémédiablement la confiance qu'avait Madame ... en son employeur et rend impossible et dangereux pour elle de continuer à travailler pour LA POSTE. La reconnaissance fort tardive des faits par LA POSTE ne peut suffire à recréer ce lien de confiance. La résiliation judiciaire du contrat est donc nécessaire.

Cette résiliation, motivée par **la volonté de LA POSTE de dissimuler des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral produit les effets d'un licenciement nul.**

Les demandes de Madame ... d'indemnités de licenciement, compensatrices de préavis et de congés payés afférents, de congés payés, en ce y compris les congés dus au titre des périodes pendant lesquelles elle a été placée en arrêt pour maladie en application de l'article 7 de la Directive 2003/88/CE, entrée en vigueur le 2 août 2004 avec une période transitoire maximale de cinq années, et d'indemnité pour licenciement nul seront donc accueillies. Au vu des éléments produits au débat, le Conseil estime le préjudice ayant résulté de cette rupture pour Madame ... à 35 000€, préjudice dont elle se verra indemnisée.

SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTERETS DE LA PARTIE INTERVENANTE LE SYNDICAT SUD-PTT :

Si le syndicat SUD-PTT a rappelé, dans ses conclusions et lors de l'audience, les faits dont a été victime Madame ...et les actions qu'il a entreprises au soutien de celle-ci, il n'a pas évoqué le préjudice qui en est résulté pour l'ensemble de la profession. Le Conseil ne peut donc pas accueillir cette demande.

SUR LA DEMANDE D'AFFICHAGE DU JUGEMENT :

Considérant la nécessité de rappeler aux salariés et fonctionnaires de LA POSTE qu'il est important de ne pas faire subir, de ne pas dissimuler ou simplement taire des faits de harcèlement sexuel ou moral, le Conseil, conformément aux dispositions de l'article 24 du Code de Procédure Civile, ordonne l'affichage de la présente décision dans chacune des entités de LA POSTE.

SUR LA DEMANDE D'EXECUTION PROVISOIRE :

Malgré la gravité des faits mais au regard des conséquences de cette décision sur la carrière de Madame il n'y a pas lieu à exécution provisoire excédant celle de droit.

SUR LES DEMANDES RELATIVES A L'ARTICLE 700 DU CODE DE PROCEDURE CIVILE :

Madame ... se verra indemnisée pour les frais exposés pour la juste défense de ses intérêts à hauteur de 1000€. Le syndicat SUD-PTT supportera lui-même les frais exposés pour la défense des intérêts de la profession.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil statuant publiquement, par jugement contradictoire en premier ressort :

PRONONCE la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur au 17 mai 2018.

CONDAMNE LA POSTE à payer à Madame ... les sommes suivantes :

-30 000 euros à titre de **dommages et intérêts pour harcèlement sexuel**

-25 000 euros à titre de **dommages et intérêts pour harcèlement moral**

-10 000 euros à titre de **dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité**

-35 000 euros à titre de **dommages et intérêts pour licenciement nul**

Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.

-14 950 euros au titre de l'indemnité de licenciement

-3 450 euros au titre de l'indemnité de préavis

-7 727 euros au titre de l'indemnité de congés payés

Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation.

Rappelle qu'en vertu de l'article R. 1454-28 du Code du Travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Fixe cette moyenne à la somme de 1 725 euros.

-1000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Ordonne l'affichage de la décision dans les entités de LA POSTE.

Déboute Madame ... du surplus de ses demandes. Déboute le SYNDICAT SUD PTT de sa demande.

Condamne LA POSTE aux dépens de l'instance. >>

Si ce jugement est exemplaire et permettra peut être à notre collègue de pouvoir commencer à se reconstruire après les années de souffrance endurées, il n'en demeure pas moins que la justice rejette bien souvent, hélas, la notion de harcèlement moral et/ou sexuel préférant les requalifier en abus d'autorité ou comportements inappropriés ou sexistes.

Il n'en demeure pas moins que ce jugement doit permettre à toutes celles et ceux, victimes ou témoins de tels agissements, de s'exprimer rapidement et de ne pas laisser perdurer une situation qui s'avère **toujours** dévastatrice pour les victimes. **Il faut mettre fin IMMEDIATEMENT à ces comportements, qu'ils émanent de supérieurs ou pas.....**

**Quel que soit votre grade, votre fonction, plus un(e) seul(e) postier(e)
ne doit se taire face à de tels agissements !!!
N'hésitez pas à nous contacter !!!**

