

Par **contrat** à durée indéterminée en date du 20 février 2009, M^{me} S Q R a été engagée à compter du 9 mars 2009 par la Société Doux Frais en qualité de catégorie manager, avec le **statut** de cadre.

Le 15 mars 2010, elle a fait l'objet d'un arrêt maladie qui a été suivi d'un **congé maternité** à compter du 5 mai jusqu'au 7 septembre 2010, puis d'autres congés maladie en septembre 2010 et avril 2011.

Par jugement en date du 1^{er} août 2012, le **tribunal de commerce** de Quimper a prononcé la **liquidation judiciaire** de la société Doux Frais avec poursuite de l'activité jusqu'au 12 septembre 2012. Le **licenciement** de 109 salariés a été autorisé.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 30 octobre 2012, M^{me} Q R a été licenciée pour motif économique et le 14 novembre 2012, elle a adhéré au Contrat de Sécurisation Professionnelle.

Le 9 juillet 2012, M^{me} Q R a saisi le conseil des prud'hommes de Vannes pour obtenir la **résiliation** judiciaire de son **contrat de travail** aux **torts** exclusifs de l'employeur pour des faits de **harcèlement sexuel** et moral et obtenir diverses indemnités en conséquence.

Par jugement en date du 16 septembre 2014, le conseil des prud'hommes a :

— débouté M^{me} Q R de ses demandes de **résiliation** judiciaire du **contrat de travail** et de requalification du **licenciement**,

— débouté les parties de l'ensemble de leurs prétentions respectives.

Pour **statuer** ainsi, le conseil a retenu que les griefs tels que les contacts physiques, les gestes déplacés et les attouchements n'étaient pas établis et que les autres attestations n'étaient pas probantes.

Le conseil a précisé que si les différents courriels à caractère sexiste et pornographique étaient effectivement regrettables, malvenus et sans aucun doute salaces, ils avaient été adressés à plusieurs personnes et ne pouvaient pas caractériser une situation de **harcèlement sexuel** à l'égard de M^{me} Q R en particulier, que par ailleurs, il n'était pas établi que M. B recherchait à obtenir des faveurs d'ordre sexuel à son profit.

S'agissant du **harcèlement moral**, le conseil a retenu que les différentes **pièces** versées aux **débats** n'établissaient pas les multiples et prétendus affronts, dénigrements, tentatives de déstabilisation et de pression, exclusion et **surcharge** dont se plaignait M^{me} Q R à l'encontre de son supérieur hiérarchique.

En conséquence, il a dit que l'employeur n'avait pas manqué à son **obligation de sécurité**.

Concernant la **rémunération** variable, il a retenu que M^{me} Q R ignorait les conditions contractuelles concernant le calcul **prorata** temporis et les conséquences qui devraient en découler au **titre** du chiffre en raison du **travail à temps partiel** pour la période du 8 septembre 2010 au 28 février 2011. Pour les salaires durant les périodes de **congé** maladie et **maternité**, il a dit que l'employeur avait fait une parfaite application de la **convention collective** en maintenant le **salaire** de M^{me} Q R à 100% pour les mois d'avril, mai et juin 2011 et à 50% pour les mois de juillet, août et septembre 2011. Il a retenu que concernant la période légale du **congé maternité** ayant débuté en juin 2012, si l'employeur n'avait pas respecté les dispositions prévues par la **convention collective**, il justifiait néanmoins que M^{me} Q R avait perçu de la CPAM la somme de 7.660,752 € au **titre** d'indemnités liées à sa **maternité**.

Le **préjudice** résultant du défaut de respect de l'obligation de loyauté a été rejeté.

Le défaut de respect de l'obligation de **reclassement** n'a pas été retenu au regard des mesures adoptées par le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté et discuté avec les partenaires sociaux afin de limiter les licenciements ou faciliter le **reclassement** des salariés dont le **licenciement**. Il a constaté que plusieurs centaines de lettres avaient été adressées à de nombreuses sociétés extérieures, que 110 postes avaient été proposés à **titre** de **reclassement** interne au sein de la société Doux, et que M^{me} Q R ne s'était pas montrée intéressée par les postes proposés.

M^{me} Q R a interjeté appel de ce jugement.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Selon **conclusions** soutenues oralement, M^{me} Q R conclut à l'infirmité du jugement et elle demande à la cour de :

- prononcer la **résiliation** du **contrat de travail** aux **torts** exclusifs de la société Doux Frais,
- dire sans **cause réelle et sérieuse** le **licenciement pour motif économique**,
- fixer sa **créance** au passif de la Société Doux Frais aux sommes suivantes :

— 24.300 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— 12.855 € pour rappel de salaire sur rémunération variable et 1.285,50 € au titre de congés payés afférents,

— 21.584,65 € à titre de rappel de salaire au titre du maintien de salaire durant les périodes de maladie et de maternité et 2.158,46€ au titre de congés payés afférents,

— 5.000 € au titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

— 16.000 € à titre de dommages et intérêts pour le harcèlement sexuel, à tout le moins harcèlement sexuel discriminatoire et du harcèlement moral dont elle a été victime, et condamner M. B solidairement à lui verser cette somme indemnitaire ainsi que celle de 3.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— fixer le salaire habituel à 2.700 €,

— ordonner sous astreinte de 50 € par jour et par document à compter de la décision à intervenir la remise de l'ensemble des documents sociaux rectifiés et confirmés à ladite décision, à savoir : fiches de paie de mars 2010 à mai 2010, d'avril à septembre 2011 et de juin 2012 à novembre 2012, certificat de travail, solde de tout compte et attestation Pôle emploi, M^{me} Q R fonde sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail sur les agissements de harcèlement sexuel et moral dont elle a été victime, le manquement de son employeur à son obligation de sécurité, au paiement de la rémunération prévue au contrat de travail, au maintien des salaires durant les périodes de maladie et de maternité et à son manquement à son obligation de loyauté. S'agissant du harcèlement sexuel, elle invoque les multiples allusions sexuelles de M. B laissant supposer l'existence d'une relation extra-professionnelle entre eux, son expression vulgaire et l'utilisation de références clairement pornographiques, ses interrogations à des fins très explicites. Elle soutient qu'il adressait de multiples courriels à caractère sexiste et pornographique de manière quasi quotidienne à l'équipe. Elle note que la société Doux Frais et M. B tentent de minimiser les agissements et les propos tenus par ce dernier, mais qu'ils n'apportent aucun élément susceptible de les justifier objectivement. S'agissant du harcèlement moral, elle précise que les pièces produites en démontrent l'existence, et qu'en ce qui concerne son employeur, qui se borne à contester et tente de se dédire de ses responsabilités par le truchement d'une assignation en responsabilité personnelle de M. B, il s'agit d'un aveu de reconnaissance des faits dénoncés. Enfin, elle invoque un harcèlement moral au regard des propos et du comportement salace et inapproprié de son supérieur hiérarchique, des pratiques managériales inacceptables, de l'acharnement de M. B, du non-respect de la réduction du temps de travail par avenant du 24 août 2010 lors de son retour de son congé maternité, des pressions et dénigrements de M. B, de son exclusion temporaire ou définitive de certains dossiers dont elle avait la charge, de la fixation et la détermination de ses objectifs. Au soutien du manquement de son employeur à son obligation de sécurité, elle invoque son laxisme et sa tolérance à laisser persister les faits de harcèlement sexuel, rappelant que la directrice des ressources humaines, bien qu'informée de la situation, n'a pas déclenché une enquête interne destinée à vérifier la matérialité des faits dénoncés, ni saisi le CHSCT malgré son engagement. Elle soutient que quand bien même l'intention fautive de M. B devra être sanctionnée, ce dernier ainsi que son employeur doivent être condamnés solidairement des chefs de harcèlement. Sur le manquement au paiement de la rémunération variable et la demande de rappel de salaire afférente, elle soutient que les objectifs lui étaient notifiés à la fin de la période au cours de laquelle ils devaient être accomplis, laissant ainsi tout loisir à la société de les modifier de manière discrétionnaire, ce qui permettait également à son employeur d'ajuster discrétionnairement le montant de la rémunération. Elle soutient qu'il n'a jamais respecté les modalités contractuelles de calcul de primes, lesquelles devaient être accordées en fonction de la réalisation d'objectifs et non des résultats financiers du groupe. Sur le manquement au maintien de salaires durant la période de maternité et de maladie, elle soutient qu'en application du code du travail et de la convention collective, le salarié doit bénéficier de la règle la plus favorable et qu'au regard de son ancienneté, il y a une différence globale entre les sommes perçues et celles auxquelles elle avait droit. Sur l'exécution déloyale et de mauvaise foi du contrat de travail, elle invoque une charge de travail excessive par rapport à son temps de travail, ce qui a eu pour effet de la priver d'une partie de la rémunération contractuellement convenue, de ne pas maintenir

son **salaire** durant ses arrêts maladie ou ses congés **maternité** et ainsi que la pérennisation d'une situation de **harcèlement moral**. Enfin, elle soutient que son employeur n'a pas respecté son **obligation de reclassement** dans la mesure où si plusieurs sites du groupe ont été repris à ce jour, aucune offre de **reclassement** ne lui a été proposée.

Selon **conclusions** soutenues oralement, M. B conclut à **confirmation** de la décision déferée, à sa mise **hors de cause** et à la condamnation de Maîtres P et A, ès-qualité de mandataires liquidateurs de la société Frais à lui verser la somme de 4.000 € au **titre** de l'article 700 du code de **procédure civile**.

S'agissant du **harcèlement sexuel**, il soutient que M^{me} Q R donne volontairement une lecture ambiguë aux courriels qui lui ont été adressés, que ces échanges ne démontrent pas qu'il aurait tenté d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de sa **part**, ni qu'il aurait tenté de la discriminer par des agissements à connotation sexuelle.

Pour les prétendus contacts physiques et gestes déplacés, il soutient que les collaborateurs et les salariés n'ont jamais observé un tel comportement et que l'attestation, de M^{me} X est surprenante puisqu'elle participait largement aux blagues salasses dénoncées par l'appelante. Il rappelle que M^{me} Z a uniquement démissionné pour se rapprocher géographiquement de son époux.

Il soutient que compte tenu de ses fonctions, il existait des tensions entre les services et que les salariés confirment tous le caractère courant des blagues et des propos maladroits et incorrects au sein du **service**, que tous, y compris M^{me} Q R, y participaient ainsi que cela **ressort** de l'enquête effectuée par le **service** des ressources humaines.

Sur le prétendu **harcèlement moral** de M^{me} Q R, il soutient avoir toujours été un soutien pour la salariée, même pendant sa grossesse, et il précise qu'à cette époque, le groupe Doux connaissait déjà d'importantes difficultés économiques et financières qui étaient à l'origine de la forte pression de la **part** des managers.

Il soutient que le **contrat de travail** de M^{me} Q R prévoyait une **mobilité** eu égard à ses fonctions, que dès lors elle ne peut pas estimer avoir fait l'objet d'un acharnement en raison de son **état** de grossesse quant à la réalisation de déplacements, et que la **surcharge** de travail était générale.

Sur le prétendu non-respect de la réduction du **temps de travail** résultant de l'avenant du 24 août 2010, il soutient que la réorganisation avait pour but de favoriser le retour de la salariée à temps partiel sans pour autant la surcharger afin de préserver sa santé.

Il conteste les pressions et les dénigrements invoqués par l'appelante.

Selon **conclusions** soutenues oralement, le CGEA de Rennes conclut à la **confirmation** du jugement, subsidiairement en cas de **résiliation** judiciaire du **contrat de travail** fondée sur les agissements de **harcèlement moral** commis par M. C B, à la condamnation de ce dernier à la garantir des sommes mises à la **charge** de la société Doux Frais et donc à la mise **hors de cause** du concluant.

Il reprend les motifs du **conseil de prud'hommes** qu'il fait siens et en déduit que si des faits de **harcèlement moral** ou sexuel peuvent être reprochés à M. C B, ils ne peuvent engager que ce dernier.

Concernant le rappel de prime d'objectif, il s'appuie sur l'argumentation développée par les mandataires liquidateurs, soutenant que les objectifs fixés n'ont pas été atteints. Il fait valoir que le **licenciement** économique repose bien sur une **cause réelle et sérieuse** dans la mesure où il a été autorisé par le **tribunal de commerce** en l'absence de reprise de l'entreprise et il soutient que les recherches ont été sérieuses.

Selon **conclusions** soutenues oralement, Maître M P et la société BTSG, prise en la personne de Maître I A, ès **qualités** de liquidateurs de la société Doux Frais, concluent à la **confirmation** du jugement, subsidiairement à la condamnation de M. C B à la garantir du **paiement** de la totalité des sommes mises à sa **charge** en cas de **harcèlement moral** ou sexuel, encore plus subsidiairement à la réduction des sommes allouées au **titre** du **préjudice** résultant du **licenciement** sans **cause réelle et sérieuse** et au **rejet** des autres prétentions de M^{me} S Q R et à sa condamnation au **paiement** de la somme de 1.500 € au **titre** de l'article 700 du code de **procédure civile**.

Concernant la demande de **résiliation** judiciaire du **contrat de travail** fondée sur des agissements de **harcèlement sexuel** puis moral de la **part** de M. C B, la société Doux Frais soutient que ces faits ne sont pas caractérisés même si elle regrette les courriels à caractère pornographique, précisant avoir mis fin à l'envoi de chaînes de courriels à la fin de l'année 2010 après avoir

été **saisie** de cette question, mais elle souligne qu'ils étaient adressés à tous les salariés, hommes ou femmes. Elle en déduit que les faits de **harcèlement sexuel** ne sont pas caractérisés. Elle conteste également les faits de **harcèlement moral**, constatant que les courriels allégués ne portent que sur trois jours et ne justifient pas d'un surcroît de demandes, que l'appelante ne justifie pas avoir travaillé tardivement, soutenant au contraire que M. C B était soucieux de sa santé. Elle conteste également les pressions et le dénigrement invoqués et précise que les objectifs de M^{me} S Q R ont été fixés dans les mêmes conditions que ses autres collègues. Sur le prétendu manquement à l'obligation de sécurité, elle précise que M^{me} S Q R ne s'est plainte de tels agissements qu'au mois d'août 2011 alors qu'elle a été en **congé** maladie du 2 avril 2011 au 23 mai 2012, qu'une **enquête** interne a alors été diligentée dans le cadre de laquelle M. C B et les autres membres de l'équipe ont été interrogés mais qu'elle n'a pas permis de mettre à jour les agissements dénoncés.

Elle conteste également tout manquement à l'obligation de loyauté au regard de la **charge** de travail imposée parallèlement à la réduction du **temps de travail** de M^{me} S Q R, elle se fonde sur les plannings afin de démontrer qu'elle n'a travaillé qu'un vendredi de septembre 2010 à février 2011 et elle conteste la fixation opaque des objectifs.

Subsidiairement, elle précise avoir appelé en la **cause** M. C B dans le cas où la cour retiendrait sa responsabilité.

Sur le **licenciement** économique, elle rappelle qu'il a été autorisé par le **juge commissaire** et qu'elle a satisfait à son **obligation** de **reclassement**. Enfin, elle note que dans le cadre du **contrat** de sécurisation professionnelle, sa **rémunération** a été maintenue à 80 % pendant douze mois et qu'elle a retrouvé un emploi en juin 2013.

Pour un plus ample exposé des moyens des parties, la cour se réfère expressément aux **conclusions** déposées et développées oralement à l'audience.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la **résiliation** du **contrat de travail** aux **torts** exclusifs de la société Doux Frais Lorsque'un salarié demande la **résiliation** judiciaire de son **contrat de travail** en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son **service** et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du **contrat**, le juge doit d'abord rechercher si la demande de **résiliation** du **contrat** était justifiée, puis se prononcer sur le **licenciement** notifié par l'employeur dans le cas où la demande de **résiliation** n'est pas justifiée. Il incombe au salarié de caractériser des manquements suffisamment graves de l'employeur pour justifier la rupture du **contrat de travail**. La rupture produit alors les effets d'un **licenciement** sans **cause réelle et sérieuse**.

En l'espèce, M^{me} S Q R invoque les motifs suivants :

- agissements de **harcèlement sexuel** et de **harcèlement sexuel** discriminatoire,
- agissements de **harcèlement moral**,
- manquement de l'employeur à son l'obligation de sécurité de résultat,
- manquement de l'employeur quant au versement de sa **rémunération** variable et au maintien de son **salaire** pendant les périodes de maladie et de **maternité**,
- manquement de l'employeur à son **obligation** de loyauté.

Sur le harcèlement sexuel et le harcèlement sexuel discriminatoire

L'article L. 1153-1 du code du travail alors applicable dispose que les agissements de **harcèlement** de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un **tiers** sont interdits.

En l'espèce, M^{me} S Q R invoque les nombreux courriels à caractère pronographique ou non qui lui ont été adressés par M. C B, des attouchements par ce dernier sur ses épaules ou ses jambes, des propos dégradants ou offensants toujours de la **part** de ce dernier.

Les **pièces** versées aux **débats** démontrent que M. C B a adressé plusieurs courriels à M^{me} S Q R concernant des réunions et ne présentant aucune connotation sexuelle comme le soutient l'appelante. Il lui a également adressé plusieurs courriels comportant des blagues ou des photographies à caractère pornographique mais ceux-ci ont été envoyés à tout le **service** et n'avaient pas pour objet d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la **part** de M^{me} S Q R.

Quant aux accusations portées par M^{me} X, responsable marketing, à l'encontre de M. C B au sujet de mains posées sur les épaules de M^{me} S Q R, elles sont démenties par les membres du **service** commercial, dont M. C B et M^{me} S Q R faisaient **partie**, qui travaillaient dans un espace ouvert et qui ont précisé n'avoir jamais assisté à ce type de fait.

En l'état des explications et des **pièces** fournies, la matérialité d'éléments de faits précis et concordants laissant supposer l'existence d'un **harcèlement sexuel** n'est pas démontrée. Concernant l'existence de faits de **harcèlement sexuel** discriminatoire, M^{me} S Q R invoque l'atteinte à sa dignité et la création d'un environnement intimidant, dégradant, humiliant ou offensant. Toutefois, elle ne précise pas la **discrimination** dont elle aurait été l'objet en **rapport** avec son **sexe** de sorte que cette demande ne peut pas aboutir.

Sur le harcèlement moral

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 susceptibles de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique, mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L.1154-1 de ce même code prévoit qu'en cas de **litige**, le salarié concerné 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, M^{me} S Q R invoque les faits suivants :

- les propos et le comportement salace et inapproprié de son supérieur hiérarchique,
- les pratiques managériales inacceptables : acharnement de M. C B, non-respect de la réduction du **temps de travail**, pressions et dénigrements de M. C B, son exclusion, la fixation et la détermination de ses objectifs, l'atteinte à ses droits et sa dignité.

Concernant les propos tenus par M. C B, elle précise qu'ils participaient d'une importante dégradation de ses conditions de travail. Il s'en déduit que sous couvert de **harcèlement moral**, l'appelante dénonce en réalité le manquement de la société Doux Frais à son obligation de sécurité qui sera examiné ultérieurement. En l'absence d'autres éléments que ceux précédemment analysés, ce premier **grief** ne peut pas être retenu.

Pour étayer les faits d'acharnement de M. C B à son égard, M^{me} S Q R a produit plusieurs courriels qui lui avaient été adressés mais dont l'examen révèle que des réponses de sa **part** sont attendues pour la fin de la semaine ou du mois. Au surplus, la période sur laquelle les courriels sont produits est très courte. En conséquence, les **pièces** produites ne sont pas révélatrices de l'acharnement dénoncé.

Pour illustrer l'absence de respect de la réduction du **temps de travail**, elle produit des courriels et son planning dont il **ressort** qu'elle a travaillé le vendredi 19 novembre qui avait été compensé antérieurement par l'attribution du lundi 15 novembre. M. C B a même attiré son attention sur le **solde** de congés dont elle bénéficiait pour lui rappeler de les prendre et sur la nécessité de le prévenir suffisamment à l'avance si elle n'arrivait pas respecter les délais de préparation de réunion. Les nombreux courriels produits ne sont pas révélateurs de l'absence de prise en considération de la réduction du **temps de travail** de M^{me} S Q R.

Les pressions et les dénigrements ne sont pas étayés par les courriels produits, ni par l'attestation de M^{me} X qui ne décrit aucun fait précis, ni par celle de M. Y qui ne fait que rapporter les propos tenus par l'appelante. Les autres propos dénoncés par M^{me} S Q R ne s'appliquaient pas à elle mais à d'autres salariés ou partenaires de sorte que les faits dénoncés ne sont pas retenus.

M^{me} S Q R a produit uniquement deux courriels en date du 16 mars 2010 et d'un courriel du 11 janvier 2011 qui ne lui ont pas été adressés, ce qui est manifestement insuffisant pour attester de son exclusion. Les **pièces** produites par M^{me} S Q R ne sont pas de nature à démontrer que la fixation de ses objectifs présentait un caractère discrétionnaire et subjectif.

Les propos à caractère sexistes imputés à M. C B et présentés comme ayant porté atteinte aux droits de M^{me} S Q R et sa dignité relèvent du manquement de la société Doux Frais à son obligation de sécurité et seront examinés ultérieurement.

Enfin, l'imputation de l'altération de la santé physique et mentale de M^{me} S Q R, dont la réalité n'est pas mise en **cause**, aux agissements de son supérieur hiérarchique ne **ressort** pas des **pièces** médicales versées aux **débats**. En effet, elles ne permettent pas d'établir un lien entre les agissements dénoncés et la dégradation de sa santé.

En l'état des explications et des **pièces** fournies, la matérialité d'éléments de faits précis et concordants laissant supposer l'existence d'un **harcèlement moral** n'est pas démontrée et les demandes s'y rapportant sont donc rejetées.

Sur le manquement de la société Doux Frais à son obligation de sécurité

L'article L. 4121-1 du code du travail précise que l'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, et que ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de pénibilité au travail, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, l'employeur veillant à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L.4121-2 du code du travail précise les principes généraux de **prévention** sur le fondement desquels l'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1.

Il est constant que 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 précités.

En l'espèce, M^{me} S Q R a dénoncé le laxisme de la société Doux Frais et sa tolérance à l'égard des agissements de M. C B, son employeur en ayant été informé lors d'un entretien en date du 2 août 2011 ainsi que cela **ressort** d'un courrier en date du 22 septembre 2011, de la directrice des ressources humaines Europe qui précise qu'une **enquête** interne va être engagée.

Toutefois, il **ressort** des nombreux courriels et attestations produits par M^{me} S Q R mais également par M. C B que les courriels comportant des blagues et des photographies à caractère pornographique ou sexiste et que des propos du même style étaient courants et fréquents au sein du **service** commercial et que tous y participaient. L'employeur ne pouvait pas ignorer leur existence qui est décrite par les salariés comme étant généralisée et générée par la forte pression exercée par la direction du groupe.

Ni la forte pression ressentie par les salariés en raison de la situation économique et financière difficile de l'entreprise, ni le caractère généralisé de ces blagues ou photographies à caractère sexiste ou pornographique, ne pouvaient légitimer l'existence de tels agissements. En effet, de tels agissements constituaient une atteinte à la dignité de M^{me} S Q R en raison de leur caractère dégradant ou humiliant et ont heurté sa sensibilité. Le caractère généralisé de ces documents ou de ces propos au sein du **service** commercial, présentés comme étant un **gage** d'appartenance à ce **service**, contraignait M^{me} S Q R à y participer, contrairement à ce que prétendent certains salariés ainsi que M. C B qui ont invoqué sa **participation** volontaire, sous **peine** d'être exclue du groupe.

Alors que ces faits étaient manifestement connus de plusieurs salariés au sein de l'entreprise et que les documents évoqués ci-dessus étaient adressés par le biais de la messagerie interne, la société Doux Frais ne justifie pas avoir pris de mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale de M^{me} S Q R alors même que l'interdiction de ce type de message et de comportement participe de la préservation d'une ambiance de travail respectueuse de tous. Ce manquement de l'employeur présente un caractère suffisamment grave pour justifier la rupture du **contrat de travail**. La rupture produit alors les effets d'un **licenciement** sans **cause réelle et sérieuse**.

Compte tenu du **préjudice** subi par M^{me} S Q R, il lui est alloué une somme de 18.000 € à **titre** d'indemnité pour **licenciement** sans **cause réelle et sérieuse**.

En revanche, les demandes formées par M^{me} S Q R tant à l'encontre de la société Doux Frais que de M. C B tendant à l'indemnisation du **préjudice** résultant du **harcèlement sexuel**, du **harcèlement sexuel** discriminatoire et du **harcèlement moral** sont rejetées.

Sur la demande de rappel de salaire au titre de la rémunération variable

Le **contrat de travail** de M^{me} S Q R prévoyait, outre une **rémunération** forfaitaire mensuelle, une prime sur objectifs dont le montant annuel maximum était de 10.000 €.

Les courriels produits par M^{me} S Q R ne démontrent pas, comme elle le soutient, que des objectifs lui étaient assignés à l'issue de la période à laquelle ils se référaient. En effet, les **pièces** produites démontrent seulement qu'ils l'étaient parfois en cours de période.

Il est en tout cas établi que M^{me} S Q R a perçu des primes en fonction de la réalisation des objectifs qui lui avaient été assignés et qu'effectivement, la totalité des objectifs n'ayant pas été atteint, elle ne pouvait pas prétendre au versement du montant maximum mentionné dans le **contrat de travail**. Un courrier lui a été adressé par son employeur afin de répondre à ses interrogations à ce sujet de sorte qu'elle a eu connaissance des motifs de l'absence de versement de la totalité des primes. La demande tendant au **paiement** d'un rappel de **salaire** sur **rémunération** variable est donc rejetée.

Sur la demande de rappel de salaire au titre du maintien de salaire durant les périodes de maladie et de maternité

Les dispositions de l'article 7 de l'annexe IV de la [convention collective](#) nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996 sont les suivantes :

' Le cadre dont le [contrat](#) se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident, après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise continue à percevoir son traitement mensuel, à plein tarif pendant les trois premiers mois et à demi-tarif pendant les trois mois suivants, sous déduction des indemnités journalières que les intéressés perçoivent, soit au [titre](#) de la [sécurité sociale](#) ou des régimes complémentaires de retraite et de [prévoyance](#) des cadres, soit au [titre](#) de tout autre régime de [prévoyance](#) auquel participe l'entreprise.

Chacune de ces périodes de trois mois sera augmentée d'un mois par cinq années de présence, mais ne pourra dépasser six mois.

Lorsque le cadre ne compte qu'un an d'ancienneté dans l'entreprise, les indemnités ci-dessus sont réduites de moitié.

Si plusieurs suspensions de [contrat](#) par suite de maladie ou d'accident interviennent au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début du premier [congé](#) de ladite durée.

Les cadres féminins bénéficient, en cas de [maternité](#), d'une période de repos aux conditions prévues par l'article 71 de la [convention collective](#). Leurs appointements leur seront payés pendant cette période sous déduction des indemnités journalières perçues.'

Concernant la demande relative à la période de mars à avril 2010, M^{me} S Q R avait acquis une [ancienneté](#) de un an, ce qui lui attribuait le droit de percevoir des indemnités réduites de moitié par [rapport](#) à celles prévues pour les salariés ayant acquis deux ans d'ancienneté, et donc de prétendre au maintien de la moitié de son [salaire](#) durant les trois premiers mois. En l'espèce, l'examen des bulletins de paie démontre que l'employeur a effectivement réglé la moitié du traitement mensuel et versé les indemnités journalières.

Compte tenu de la durée du [congé](#) maladie de M^{me} S Q R depuis le 2 avril 2011 jusqu'au 24 mai 2012 survenu alors qu'elle comptabilisait deux ans d'ancienneté, puis de son [congé maternité](#) jusqu'au 24 septembre 2012 inclus, l'examen des bulletins de paie révèle que l'employeur a effectivement maintenu le [paiement](#) de son [salaire](#) en totalité durant les trois premiers mois, puis à hauteur de la moitié jusqu'au mois de septembre 2011, qu'il a ainsi respecté les dispositions précitées.

Concernant la période de [congé maternité](#) à compter du 7 juin 2012 jusqu'au 26 septembre 2012, il [ressort](#) de l'attestation de [paiement](#) de la caisse primaire d'assurance maladie que la [rémunération](#) de M^{me} S Q R a effectivement été maintenue.

En conséquence, le rappel de [salaire](#) sollicité n'est pas justifié et est donc rejeté.

Sur le préjudice résultant de l'exécution déloyale du contrat de travail

La déloyauté de l'employeur résulte, selon M^{me} S Q R, de l'absence de prise en considération de la réduction de son [temps de travail](#) dans la détermination de la [charge](#) de travail. Cet [argument](#), examiné ci-dessus, a déjà été rejeté. Il en est de même pour l'absence de fixation des objectifs en temps voulu et de l'absence de maintien de la [rémunération](#) pendant les congés maladie et [maternité](#).

La pérennisation de la situation de [harcèlement moral](#) ne peut pas non plus être retenue dans la mesure où de tels agissements n'ont pas été retenus.

Sur la demande de garantie formée par la société Doux Frais à l'encontre de M. C B

Cette demande ne saurait aboutir dans la mesure où aucun agissement de [harcèlement moral](#) ou [harcèlement sexuel](#) n'a été retenu à l'encontre de M. C B.

Le jugement est donc infirmé partiellement.

La remise d'une attestation destinée à Pôle emploi et d'un [certificat de travail](#) conformes à la décision n'est pas assortie d'une [astreinte](#).

Une somme de 1.500 € en application de l'article 700 du code de [procédure civile](#) est allouée à M^{me} S Q R.

Les autres parties gardent à leur [charge](#) les frais engagés au [titre](#) de l'article 700 du code de [procédure civile](#).

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Infirme le jugement en ce qu'il a :

— rejeté la demande de M^{me} S Q R tendant au **constat** du manquement de la société Doux Frais à son obligation de sécurité,

— rejeté la demande de **résiliation** du **contrat de travail** de M^{me} S Q R aux **torts** de l'employeur,

— rejeté la demande d'indemnisation découlant de l'existence d'un **licenciement** sans **cause réelle et sérieuse**,

— mis les **dépens** à la **charge** de M^{me} S Q R,

Confirme le jugement pour le surplus ;

Et statuant à nouveau,

Prononce la **résiliation** judiciaire du **contrat de travail** de M^{me} S Q R aux **torts** exclusifs de Maître M P et la société BTSG, prise en la personne de Maître I A, ès **qualités** de liquidateurs de la société Doux Frais, pour manquement de cette dernière à son obligation de sécurité ;

Dit que la **résiliation** judiciaire du **contrat de travail** s'analyse en un **licenciement** sans **cause réelle et sérieuse** ;

Fixe la **créance** de M^{me} S Q R à l'encontre de Maître M P et la société BTSG, prise en la personne de Maître I A, ès **qualités** de liquidateurs de la société Doux Frais, à la somme de 18.000 € ;

Condamne Maître M P et la société BTSG, prise en la personne de Maître I A, ès **qualités** de liquidateurs de la société Doux Frais, à payer à M^{me} S Q R la somme de 1.500 € au **titre** de l'article 700 du code de **procédure civile** ;

Dit que chacune des parties, à l'exception de M^{me} S Q R, **garde** à sa **charge** les frais qu'elle a engagés en application de l'article 700 du code de **procédure civile** ;

Ordonne la remise par Maître M P et la société BTSG, prise en la personne de Maître I A, ès **qualités** de liquidateurs de la société Doux Frais, au profit de M^{me} S Q R d'une attestation destinée à Pôle emploi et d'un **certificat de travail** conformes à l'arrêt dans le **délai** d'un mois suivant la **notification** de l'arrêt ;

Déboute Maître M P et la société BTSG, prise en la personne de Maître I A, ès **qualités** de liquidateurs de la société Doux Frais, de leur demande tendant à la condamnation de M. C B à les garantir des condamnations prononcées à leur encontre ;

Déclare l'arrêt opposable au CGEA de Rennes ;

Condamne Maître M P et la société BTSG, prise en la personne de Maître I A, ès **qualité** de liquidateurs de la société Doux Frais, au **paiement** des **dépens** de première **instance** et d'appel qui seront employés en frais privilégiés de **liquidation judiciaire**.

LE GREFFIER, LE PRESIDENT,