

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE LYON
CHAMBRE SOCIALE A
ARRÊT DU 11 AVRIL 2018

AFFAIRE PRUD'HOMALE
RAPPORTEUR
R.G 16/06687

Association ADAPEI 69 C/ Y

APPEL D'UNE DÉCISION DU : Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON
du 09 Septembre 2016 RG F 15/00196

APPELANTE

Association ADAPEI 69
75 cours Albert ...
LYON Cedex 03

représentée par Me Nazanine FARZAM-ROCHON de la SCP FROMONT BRIENS, avocat
au barreau de LYON

INTIMÉE

Christelle Y
née le au Creusot (71)
JASSANS RIOTTIER

représentée par Me Nicolas ROGNERUD de la SELARL AXIOME AVOCATS, avocat au
barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 24 Janvier 2018 Présidée par Joëlle ...,
Président magistrat rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées) qui en a rendu
compte à la Cour dans son délibéré, assistée pendant les débats de Sophie MASCRIER,
Greffier.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

- Joëlle DOAT, président
- Didier PODEVIN, conseiller
- Evelyne ALLAIS, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 11 Avril 2018 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Joëlle DOAT, Président et par Sophie MASCRIER, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée à plein temps en date du 13 septembre 2011, à effet du 1er septembre 2011, Mme Christelle Y a été embauchée par l'ADAPEI du RHÔNE (association départementale des amis et parents de personnes handicapées mentales) en qualité de monitrice éducatrice en internat et affectée à l'IME PIERRE DE LUNE à SAINT CYR AU MONT D'OR.

Les 25 et 26 janvier 2014, elle a été victime de moqueries à connotation sexuelle attentatoires à sa vie privée de la part de trois de ses collègues.

A compter du 25 mars 2014, elle a été placée en arrêt de travail jusqu'au 19 mai 2014.

L'employeur a établi une déclaration d'accident du travail, le 18 avril 2014, qui a fait l'objet d'une décision de refus de prise en charge par la CPAM du RHÔNE, le 15 juillet 2014, infirmée par décision de la commission de recours amiable en date du 23 septembre 2015.

Par courrier en date du 17 avril 2014, Mme Y a sollicité un changement d'établissement et elle a été affectée à la résidence PLURIELLE à TASSIN LA DEMI LUNE.

Soutenant que son employeur avait minimisé l'agression dont elle avait été victime et n'en avait jamais réparé les conséquences, Mme Christelle Y a saisi le conseil de prud'hommes de LYON, par requête en date du 20 janvier 2015, afin de voir condamner l'ADAPEI du RHÔNE à lui payer des dommages et intérêts, à titre principal, en raison du harcèlement moral subi, à titre subsidiaire, en réparation des préjudices subis pour atteinte à la vie privée, atteinte à la dignité, minimisation de la gravité de la situation et changement d'établissement et de rythme de travail, en tout état de cause, en réparation du préjudice subi en raison de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat.

Par jugement en date du 9 septembre 2016, le conseil de prud'hommes a :

- rejeté la demande fondée sur le harcèlement moral

- condamné l'association ADAPEI du RHÔNE à payer à Mme Y les sommes suivantes :

5.000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour atteinte à la dignité
5.000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour atteinte à la vie privée
1.000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour avoir minimisé la gravité des faits obligeant (Mme Y) à un changement d'établissement et de rythme de travail

1.000 euros nets pour non-respect de l'obligation de résultat de sécurité

- dit qu'au visa de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale, les condamnations nettes doivent revenir personnellement au salarié et que l'employeur assumera le coût des éventuelles charges sociales dûes

- débouté les parties de toutes les autres demandes plus amples ou contraires

- condamné l'association ADAPEI aux dépens et à payer à Mme Y la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'association ADAPEI 69 (anciennement ADAPEI du RHÔNE) a interjeté appel de ce jugement, le 16 septembre 2016.

Elle demande à la cour :

- de confirmer le jugement qui a débouté Mme Y de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral

- d'infirmer le jugement pour le surplus

- de débouter Mme Y de toutes ses demandes

- de la condamner à lui payer la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soutient :

- que les agissements de Mmes ... et ... et de M. ..., même s'ils sont inadmissibles, constituent une plaisanterie de très mauvais goût qui ne saurait à elle seule être considérée comme constitutive d'un véritable harcèlement moral à l'égard de Mme Y

- que les auteurs de ces agissements n'ont jamais eu l'intention de nuire à Mme Y, qu'ils lui ont adressé leurs excuses et manifesté leur profond regret

- que les certificats médicaux ne sauraient établir l'existence d'un véritable harcèlement moral

- qu'elle a tout mis en oeuvre pour faire cesser la situation de mal-être dans laquelle se trouvait Mme Y et qu'elle a parfaitement rempli son obligation de sécurité, que, dès qu'elle a été informée de cet incident déplorable, soit le 18 février 2014, elle a immédiatement réagi, que, lorsque le directeur de l'établissement a rencontré Mme Y, le 21 février 2014, cette dernière lui a affirmé ne pas vouloir accorder d'importance à cet événement et qu'elle n'a d'ailleurs bénéficié d'un arrêt de travail que le 1er avril 2014

- que pour la première fois, lors de l'entretien en date du 21 mars 2014, Mme Y se montrait particulièrement affectée par les événements, et qu'après cette entrevue, de nombreuses mesures ont été mises en oeuvre

- que le conseil de prud'hommes lui a imputé divers manquements dans le cadre d'un seul et même événement survenu au sein de l'établissement, lequel ne peut être source d'indemnisations différentes, les préjudices se confondant

- que Mme Y n'apporte aucune justification d'un quelconque préjudice, tandis qu'elle-même démontre qu'elle s'est épanouie dans son nouvel établissement et que son nouveau poste constitue selon ses dires une nouvelle 'opportunité professionnelle et personnelle'.

Mme Christelle Y demande à la cour :

réformant le jugement et statuant à nouveau, à titre principal,

- de condamner l'association ADAPEI DU RHÔNE à lui verser la somme de 35.000 euros nets en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral à titre subsidiaire,

- de condamner l'association ADAPEI DU RHÔNE à lui verser les sommes suivantes, à titre de dommages et intérêts :

10.000 euros en réparation du préjudice moral subi du fait de l'atteinte à la vie privée
10.000 euros en réparation du préjudice moral subi du fait de l'atteinte à la dignité
10.000 euros en réparation du préjudice moral subi du fait de la minimisation de la gravité de la situation

5.000 euros en réparation du préjudice matériel et moral subi du fait du changement d'établissement et de rythme de travail en tout état de cause,

- de condamner l'association ADAPEI DU RHÔNE à lui verser la somme de 15.000 euros nets en réparation du préjudice subi du fait de la violation par elle de son obligation de sécurité de résultat

- de condamner l'association ADAPEI DU RHÔNE à lui verser la somme de 3.500 euros à titre de dommages et intérêts ainsi que les dépens pour les procédures de première instance et d'appel.

Elle soutient :

- qu'elle a subi des agissements répétés de harcèlement moral de la part de ses trois collègues directs appartenant à la même équipe qu'elle qui lui ont d'abord envoyé le 25 janvier 2014, alors qu'elle était en repos, trois messages téléphoniques écrits (SMS) sur son téléphone personnel, constitutifs d'une intrusion dans sa vie privée et qui l'ont profondément blessée par leur ton sarcastique, puis qui, le 26 janvier 2014, ont apposé une affiche racoleuse sur le tableau situé dans une salle destinée à l'ensemble du personnel et distribué la même affiche sous forme de tracts dans les casiers de certains salariés hommes

- que les réactions de certains de ses collègues et de sa hiérarchie directe ont également participé au harcèlement moral qu'elle a subi, que, dans un premier temps, elle a tenté de ne pas laisser paraître ses émotions, mais qu'elle a dû faire face au discours de ses collègues, dont les instigateurs, qui consistait à minimiser le comportement qu'elle avait subi en une simple blague de potache, que, dans un deuxième temps, elle n'a plus supporté cette humiliation sur son lieu de travail, qu'elle a rencontré son chef de service auquel elle s'est confiée, le 18 février 2014, lequel a lui-même informé M. ..., le directeur de l'établissement, mais qu'elle n'a ensuite reçu en réponse de sa hiérarchie directe qu'une négation totale de sa souffrance

- que le document rédigé par M. ... lui-même, directeur d'établissement, le 9 février 2015, l'a

été pour les besoins de la cause et est dénué de toute valeur probante, qu'au surplus, il révèle le comportement désinvolte et irresponsable de ce dernier à l'égard des événements subis par elle, que M. ... s'est entêté à nier la gravité des faits et qu'il n'a procédé à la déclaration d'accident du travail que le 18 avril 2014, plus de trois semaines après avoir reçu son arrêt de travail

- que ce n'est qu'à la suite de l'intervention de la déléguée syndicale centrale de la CGT ADAPEI, à compter du 22 mars 2014, que sa hiérarchie a été contrainte de réagir et d'informer la directrice des ressources humaines, que les salariés responsables n'ont fait l'objet que d'un simple avertissement, que, s'ils se sont excusés par écrit auprès de la déléguée syndicale centrale, ils ne l'ont jamais fait auprès d'elle et que, ne pouvant plus supporter de travailler avec des salariés et une hiérarchie envers lesquels elle avait perdu toute confiance, elle a été contrainte de solliciter un changement d'établissement, le 17 avril 2014

- que les faits qu'elle démontre sont des agissements répétés au sens de la jurisprudence, et non un fait unique, et qu'ils ont gravement porté atteinte à ses droits et à sa dignité, ainsi qu'altéré sa santé physique et mentale

- que, subsidiairement, ils sont à tout le moins constitutifs d'une violation des principes essentiels encadrant les relations de travail, alors qu'il appartient à l'employeur, dans le cadre d'une exécution de bonne foi du contrat de travail, de veiller au respect des droits de chacun de ses salariés sur leurs temps et lieu de travail, à savoir le respect de sa vie privée, de sa dignité et de ses conditions de travail telles que définies dans son contrat de travail

- que l'ADAPEI DU RHÔNE n'a pris aucune mesure de prévention, ce qu'elle reconnaît dans ses écritures, et qu'elle a largement tardé à réagir, laissant ainsi volontairement une situation de souffrance au travail perdurer, puisque notamment le directeur, M. ..., a attendu trois jours avant de la recevoir, alors qu'il la savait dans une situation de grande détresse.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 14 décembre 2017.

SUR CE :

Sur le harcèlement moral

En vertu de l'article L1152-1 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'.

L'article L1154-1 dispose que 'lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L1152-1 à L1152-3 et L1153-1 à L1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles'.

En vertu de ce dernier texte, il pèse sur le salarié l'obligation de rapporter la preuve d'éléments

précis et concordants ; ce n'est qu'à cette condition que le prétendu auteur du harcèlement doit s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

La matérialité des faits invoqués par Mme Y à l'appui de sa demande est établie et non contestée par l'employeur.

Il s'agit, d'une part de l'envoi par les collègues de son équipe, M. ..., Mme ... et Mme ..., de trois messages téléphoniques écrits sur son téléphone portable personnel, le 25 janvier 2014, alors qu'elle était en repos chez elle :

20 heures 38, M. ... : comment s'est

20 heures 38, Mme ... : passé ton

20 heures 40, Mme ... : ton rencart ""

d'autre part, de l'apposition d'une affiche sur le panneau d'une salle commune du personnel, que Mme Y a découverte le 26 janvier 2014 en prenant son poste, sur laquelle figuraient une photographie d'elle-même, la reproduction d'un fouet et de menottes et l'annonce suivante:

'Christelle, 28 ans, célibataire (quelques soirs par semaine ...) jeune femme dynamique, croquant la vie à pleine dent, recherche compagnon(s) pour longues soirées d'hiver si tu es intéressé, je suis joignable à toute heure (mais pas trop tard non plus ...) au (...)' (suit le numéro du téléphone portable de Mme Y), et de la diffusion de cette affiche sous forme de tracts auprès de certains collègues masculins de Mme Y.

Mme Y soutient que ces événements, outre la réaction de sa hiérarchie tendant à les minimiser, sont en eux-mêmes constitutifs d'un harcèlement moral.

Il apparaît en effet que c'est à la suite du signalement des faits à la déléguée syndicale, Mme ..., de l'annonce de sa venue dans l'établissement, de la réunion tenue en sa présence et de son courrier du 22 mars 2014, aux termes duquel elle demandait au directeur de prendre enfin des mesures diligentes pour apporter protection et sécurité au travail à Mme Christelle Y, qu'un certain nombre de mesures ont été prises par l'employeur à l'égard de sa salariée.

Mme Y, qui a subi un arrêt de travail reconnu ultérieurement comme relevant de la législation sur les accidents du travail, justifie des difficultés de santé qu'elle a rencontrées postérieurement aux faits dont elle a été victime, au moyen d'une attestation de la psychologue qui l'a suivie à compter du 1er avril 2014, datée du 28 novembre 2014, selon laquelle elle s'est présentée à son cabinet extrêmement éprouvée psychologiquement, relatant le manque de soutien hiérarchique dans un discours très banalisant et présentant des signes cliniques d'un état post-traumatique, et d'une attestation du docteur ..., médecin traitant, en date du 14 janvier 2015, rédacteur du certificat d'accident du travail décrivant une anxiété aiguë, des troubles du sommeil et des symptômes de dépression, conséquences d'un traumatisme psychologique sur son lieu de travail, précisant que l'état s'est amélioré mais que la prise en charge se poursuit.

Mme Y a ainsi été reçue à 18 séances de consultation par la psychologue, du 1er avril 2014 au 26 mai 2015 inclus.

Toutefois, ces éléments pris dans leur ensemble ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement moral.

En effet, comme l'a justement dit le conseil de prud'hommes, les faits dénoncés et établis, bien qu'inadmissibles, ont été commis une seule fois par des collègues de travail de Mme Y. Il y a lieu d'ajouter qu'ils se sont produits à l'insu de l'employeur qui n'en a été informé que quelque temps plus tard par la salariée elle-même.

Les réponses apportées par la direction de l'établissement et la direction des ressources humaines une fois qu'elles ont eu connaissance des faits et leurs conséquences pour Mme Y doivent être analysées au regard de l'obligation incombant à l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de sa salariée, mais ne peuvent pas non plus caractériser des agissements de harcèlement moral.

Le jugement qui a rejeté la demande de dommages et intérêts formée par Mme Y de ce chef sera confirmé.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

En application de l'article L1222-1 du code de travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Or, Mme Y ne démontre pas que les faits ci-dessus établis constituent une exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur, ni qu'ils seraient susceptibles de caractériser plusieurs fautes, ouvrant droit chacune à la réparation d'un préjudice distinct.

Les demandes de dommages et intérêts pour atteinte à la vie privée, atteinte à la dignité, changement d'établissement et de rythme de travail et minimisation de la situation doivent être rejetées, le jugement étant infirmé en ce qu'il a accueilli trois d'entre elles.

Sur le respect de l'obligation de sécurité

En application de l'article L4121-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au présent litige, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail 2° des actions d'information et de formation

3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

En vertu du contrat de travail qui le lie au salarié, l'employeur est ainsi tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité en vertu de laquelle il doit prendre les dispositions nécessaires pour protéger sa santé physique et mentale.

A défaut d'établir qu'il a utilisé tous les moyens nécessaires à cet effet, l'employeur qui manque à ses obligations quant à la sécurité des salariés engage donc sa responsabilité civile.

Il résulte des courriers échangés entre les parties et d'un courrier daté du 22 mars 2014 de Mme MACHETTO, déléguée syndicale :

- que, le 18 février 2014, Mme Y a remis l'affiche à son chef de service, M. ..., qui a alors informé le directeur de l'établissement, M. ..., des faits dont sa salariée avait été victime le 26 janvier 2014, que, le 21 février 2014, M. ... a reçu Mme Y et lui a proposé de rencontrer la psychologue de l'établissement, et qu'un entretien avec cette dernière a eu lieu le 27 février 2014

- que Mme Y est partie en congé trimestriel du 11 au 18 mars 2014 inclus, que, le 20 mars 2014, elle a été reçue par M. ... et M. ... qui lui ont annoncé la venue de la déléguée, le 21 mars 2014 à propos de sa situation et qu'elle leur a expliqué à cette occasion sa souffrance et ses difficultés à surmonter cette épreuve

- que, lors d'une entrevue en date du 22 mars 2014 avec le directeur, M. ..., le chef de service, M. ..., et la déléguée syndicale, Mme ..., Mme Y a exprimé sa souffrance et son appel au secours, en expliquant que, pour elle, cette agression était une blessure professionnelle et personnelle qui venait détruire le lien de confiance et de collaboration qu'elle avait jusque-là pensé partager avec les collègues de son roulement, tandis que ceux-ci poursuivaient tranquillement leur travail en qualifiant cet événement de mauvaise blague et que le discours de la direction lors de cette entrevue a été de laisser entendre à Mme Y qu'il fallait qu'elle propose elle-même des solutions et qu'il s'agissait d'un épisode unique qui ne méritait pas un traitement exceptionnel

- que, postérieurement à cette entrevue du 22 mars 2014, une rencontre a été organisée entre Mme Y, la direction et deux des collègues auteurs des faits et qu'un changement de roulement a été proposé à Mme Y

- que, par courrier du 28 mars 2014, le directeur d'établissement et la directrice des ressources humaines ont fait part à Mme Y de leur souhait de l'accompagner de manière concrète face à l'événement qui l'avait touchée et fortement déstabilisée, en l'invitant à prendre contact avec un psychologue de son choix pour se faire accompagner par un professionnel compétent, avec prise en charge des frais par l'association.

- que, par courrier du 1er avril 2014, M. ... a répondu à Mme ..., la déléguée syndicale, en lui précisant qu'il déplorait ce 'tract de très mauvais goût', que les salariés concernés n'avaient pas évalué les conséquences de leurs actes et qu'ils étaient particulièrement ennuyés de la situation actuelle, et en l'informant de la décision ci-dessus ainsi que de la convocation des trois membres du personnel concernés à un entretien préalable à une éventuelle mesure disciplinaire pour la date du 15 avril 2014

- que, par courrier adressé au directeur d'établissement et à la directrice des ressources humaines le 17 avril 2014, Mme Y a indiqué qu'il lui paraissait impossible de pouvoir continuer à travailler dans l'établissement, en raison de cette image dégradante de sa personne véhiculée dans tout l'établissement et elle a demandé que soit envisagée sa mutation dans une autre institution.

Le compte-rendu de la réunion du CHSCT en date du 23 avril 2014 mentionne un incident préoccupant concernant une salariée de l'IME Pierre, décrit les mesures ci-dessus prises, indique que ces faits particulièrement préoccupants ont été repris par la direction de l'établissement en réunion institutionnelle, les personnels à l'origine des faits étant tous des professionnels qualifiés, que des mesures disciplinaires sont en cours à l'encontre des salariés en cause et que la direction de l'établissement sera très attentive aux suites de cette affaire, aux comportements et aux propos des personnes incriminées pour qu'il ne puisse y avoir de conséquences surajoutées à l'égard de la victime.

Au vu de ces éléments, l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe, de ce qu'il a immédiatement pris en compte la gravité de la situation et la souffrance de Mme Y résultant de faits humiliants et dégradants commis par trois de ses salariés qui travaillaient en équipe avec elle, en mettant tout de suite en place les mesures adaptées pour prévenir toute atteinte à sa santé physique et mentale.

En effet, le directeur de l'établissement, informé le mardi 18 février 2014 par le supérieur de Mme Y, n'a reçu celle-ci que le vendredi 21 février 2014, trois jours plus tard, puis seulement le 20 mars 2014, après avoir été avisé du déplacement de la déléguée syndicale dans les lieux.

L'employeur ne démontre pas non plus avoir rapidement exigé de la part des salariés, en présence de Mme Y, des explications sur les raisons de tels agissements. Les mesures disciplinaires ont par ailleurs été prises tardivement, postérieurement à l'intervention de la déléguée syndicale, tandis que les trois salariés auteurs des faits ont écrit à la déléguée syndicale, le 15 avril 2014 seulement, jour de l'entretien disciplinaire, en affirmant 'l'absence totale d'intention de nuire à Mme Y' et en exprimant 'avoir ressenti un fort sentiment de culpabilité'. Il n'est néanmoins justifié d'aucun courrier d'excuse adressé personnellement par eux à Mme Y.

Les trois salariés ont en définitive été sanctionnés par un simple avertissement et ont continué à travailler dans l'établissement, tandis que Mme Y a dû demander à être mutée dans un autre établissement, puisque la seule proposition qui lui était faite était de changer d'équipe de roulement.

Il a été dit ci-dessus que Mme Y avait souffert d'atteintes à sa santé physique et psychologique en raison des faits commis à son encontre.

Dans ces conditions, comme l'a justement dit le conseil de prud'hommes, l'employeur n'a pas pris les mesures de protection nécessaires en faveur de sa salariée et il convient de confirmer le jugement qui a condamné l'association ADAPEI DU RHÔNE à payer à Mme Y des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par ses manquements.

Au regard de la gravité du préjudice non seulement physique mais encore moral subi par Mme Y puisqu'elle a été atteinte dans son honneur et sa vie privée et qu'elle a dû s'adapter à de nouvelles conditions de travail, alors qu'elle était la victime des faits commis, le montant des dommages et intérêts sera porté à la somme de 15.000 euros, somme que l'association ADAPEI 69 doit être condamnée à payer à Mme Y.

La société ADAPEI dont le recours est rejeté sera condamnée aux dépens d'appel et à payer à Mme Y la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement par arrêt mis à disposition au greffe et contradictoirement :

CONFIRME le jugement, sauf en ce qu'il a condamné l'association ADAPEI du RHÔNE à payer à Mme Y des dommages et intérêts pour atteinte à la dignité, atteinte à la vie privée et pour avoir minimisé la gravité des faits obligeant Mme Y à un changement d'établissement et de rythme de travail, et en ce qui concerne le montant des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ;

L'INFIRME de ces chefs ; STATUANT à nouveau,

REJETTE la demande subsidiaire de Mme Y en dommages et intérêts pour atteinte à la dignité, atteinte à la vie privée et pour avoir minimisé la gravité des faits l'obligeant à un changement d'établissement et de rythme de travail ;

CONDAMNE l'association ADAPEI 69 à payer à Mme Christelle Y la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ;

Y AJOUTANT,

REJETTE la demande en dommages et intérêts supplémentaire formée par Mme Y au titre de la minimisation de la gravité des faits l'obligeant à un changement d'établissement et de rythme de travail ;

CONDAMNE l'association ADAPEI 69 à payer à Mme Christelle Y la somme de 1.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

CONDAMNE l'association ADAPEI 69 aux dépens d'appel.

Le greffier
Le Président