

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
CS 60144
9 rue François Carabin
67703 SAVERNE CEDEX

RG N° N° RG F 25/00126 - N° Portalis
DCYJ-X-B7J-J6E

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre
S.A.S. TIMO
Société SYNDICAT SAFP 67

MINUTE N°

JUGEMENT DU
06 Juillet 2026

Qualification :
Contradictoire
premier Ressort

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT
du 06 Juillet 2026

Madame

Assistée de Me Pierre DULMET (Avocat au barreau de
STRASBOURG)

DEMANDEUR

S.A.S. TIMO

6 rue de Sélestat
67210 OBERNAI

prise en la personne de son représentant légal, Monsieur

Assisté de (Avocat au barreau de
STRASBOURG)

DEFENDEUR

SYNDICAT DEPARTEMENTAL CFDT - SAFP 67

305 Avenue de Colmar
BP 70955

67029 STRASBOURG CEDEX 1

prise en la personne de son représentant légal

assisté de Me Pierre DULMET (Avocat au barreau de
STRASBOURG)

PARTIE INTERVENANTE

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du
délibéré

Madame L

Madame C

Monsieur P

Monsieur

Assistés I

Président Conseiller (E)

, Assesseur Conseiller (E)

, Assesseur Conseiller (S)

, Assesseur Conseiller (S)

, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 28 Juillet 2025

- Débats à l'audience de Jugement du 04 Mai 2026

- Prononcé de la décision fixé à la date du 06 Juillet 2026

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame
Greffier

Par requête introductive d'instance du 18/07/25, Mme A. a fait citer la SAS TIMO afin de voir reconnaître le harcèlement sexuel dont elle a fait l'objet ainsi que la qualification en licenciement nul de sa prise d'acte, et obtenir les indemnités et dommages et intérêts qui en découlent.

Le syndicat départemental CFDT SAFP67 est intervenu volontairement au dossier afin d'obtenir des dommages et intérêts.

Mme A. et le syndicat départemental CFDT SAFP67 sont représentés par Me DULMET qui reprend ses conclusions du 28/04/2026.

La SAS TIMO est représentée par Me C. qui reprend ses conclusions du 27/04/2026.

Les faits:

Mme A. a été embauchée en CDI en qualité de commis de cuisine le 12/07/2023 (pièce 1 demandeur). Elle habite dans un logement appartenant à M. B. à Obernai.

Elle exerçait ses fonctions dans la cuisine du restaurant « Le LEOSS » situé à Obernai, sous la supervision de M. C., cuisinier.

Ils étaient seuls à travailler en cuisine, au sous sol du restaurant ; les autres membres de l'équipe ne venant que pour chercher les commandes.

Le 21/09/2023, Mme A. a été placée une première fois en arrêt maladie du 21/09/23 au 29/10/23, puis de nouveau à compter du 27/10/23. Elle ne reprendra jamais son poste.

Elle a déposé plainte contre M. C. le 29/10/26 (pièce 2 demandeur) accompagnée de Mme D., chef de salle.

Le 30/10/23, Mme A. accompagnée de Mme D. a été reçue en entretien par M. E. l'employeur. Elle l'a informé des agissements de M. C. à son égard et de la plainte déposée.

Le 03/11/23, M. E. sollicite un entretien informel auprès de Mme A. pour le jour même.

Le 06/11/23, elle lui adresse un courrier signalant les agissements dont elle est l'objet depuis le 13/07/23 (pièce 3 demandeur). Elle transmet ce courrier à l'inspection du travail qui la reçoit le 14/11/26 (pièce 4.1 demandeur)

L'employeur diligente une enquête interne et remet un questionnaire aux salariés le 07/11/23.

M. E. adresse un courrier à Mme A. (non daté) (pièce 4 demandeur) dans lequel il l'informe de l'enquête interne et lui propose, à l'issue de son arrêt de travail un avenant à son contrat, un poste de serveuse ou barmaid afin de limiter les contacts avec M. C.

Ce dernier est finalement licencié pour faute grave le 17/12/23 (pièce 5 demandeur)

Le 20/12/23, M. F. est embauché à la Crêperie Suzette (pièce 6 demandeur), dont M. E. est le directeur général et où travaille sa mère. Il l'indique lors du B.J. Ce restaurant est situé au rez-de-chaussée de l'immeuble où loge Mme A. Le conseil de Madame dénonce cette situation par courrier du 08/01/23 (pièce 7 demandeur).

Mme A. prend acte de la rupture de son contrat de travail le 26/03/23 (pièce 9 demandeur)

Dès le mois d'avril 23, M. G. est de nouveau embauché au LEOSS (pièce 6 demandeur) ; confirmation donnée par M. H. C à la barre.

Le 24/07/23, Mme A. et le syndicat CFDT ont saisi le conseil de Prud'hommes de Saverne.

Les moyens et prétentions des parties:

Les demandes de Mme [redacted] et du SYNDICAT CFDT SAFP67 sont les suivantes

DIRE ET JUGER les demandes de Mme [redacted] recevables et bien fondées ;

DIRE ET JUGER que Mme [redacted] a été victime de harcèlement sexuel ;

DIRE ET JUGER que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Mme [redacted] s'analyse en un licenciement nul ;

FIXER le salaire de référence à 1 974,68 € ;

En conséquence :

CONDAMNER la SAS TIMO à payer à Mme [redacted] les sommes suivantes :

1 974,68 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis

197,46 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente

330 € au titre de l'indemnité de licenciement

20 000€ nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul

10.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral

10.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel

8.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de santé et de sécurité

2.500 € à titre de l'article 700 du CPC.

CONDAMNER la société TIMO à verser au SYNDICAT DEPARTEMENTAL CFDT DE L'ALIMENTATION, DE LA FORET, DE LA PRODUCTION AGRICOLE DU BAS-RHIN, les sommes suivantes ;

6 000 € à titre de dommages et intérêts

1 000 € au titre de l'article 700 du CPC

DIRE que ces montants porteront intérêts à compter du jour de la demande s'agissant de créances salariales et à compter du jour du jugement à intervenir s'agissant de dommages et intérêts ;

ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir dans sa totalité ;

Au soutien de ses prétentions Mme [redacted] indique avoir été victime de harcèlement sexuel et moral de la part de [redacted], ce dont atteste les questionnaires d'enquête de ses collègues (pièce 11 demandeur), tout comme le groupe WhatsApp des salariés (pièce 13 demandeur).

Suite à la plainte de Mme [redacted] (pièce 2 demandeur), une suite pénale a été donnée comme en atteste le dossier produit (pièce 22 demandeur) par le biais d'une convocation à un stage de sensibilisation contre le sexisme. M. [redacted] reconnaît lui-même lors de son audition du 08/01/23 des propos grivois et déplacés pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel. Il indique que son patron lui a déjà demandé d'arrêter une fois. Il dit également savoir que Mme [redacted] habitait au-dessus de la crêperie où il travaillait.

Cela a eu un impact sur la santé de Mme [redacted] qui a d'abord été placée en arrêt maladie du 21/09/23 au 13/11/23, puis à compter du 30/10/23 après 3 jours de reprise, sans reprendre son poste. (pièce 14, 15 et 21 demandeur)

D'autre part, [redacted] n'a fait l'objet d'aucune mise à pied et à continuer à occuper ses fonctions jusqu'au jour de son licenciement, le 17/12/2023. Alors même que l'employeur était informé de la situation dès le 30/10/23. Il a été proposé à Mme [redacted] un avenant à son contrat de travail le 03/11/23, [redacted] conservant son poste jusqu'au jour de son licenciement le 17/12/23. De plus, [redacted] a été embauché quelques jours plus tard à la crêperie dont [redacted] est le directeur et qui est située dans le même immeuble que le logement de Mm [redacted]. A loué par celui-ci. Suite au

départ de Mme [REDACTED], il a retrouvé son poste au LEOSS. L'employeur a donc manqué à son obligation de sécurité.

Les manquements de l'employeur sont tels qu'ils ont rendu le maintien du contrat de travail impossible. Mme [REDACTED] n'avait d'autre choix que de prendre acte de la rupture de son contrat de travail. La confiance en son employeur était totalement rompue. De plus, au vu de la situation, Mme [REDACTED] a été contrainte de quitter son logement et la ville d'Obernai ce qui ne lui permettait plus de travailler au LEOSS.

Elle est donc en droit de demander à ce que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement nul et à bénéficier des indemnités et dommages et intérêts qui en découlent.

Les demandes de la SAS TIMO sont les suivantes:

À titre principal,

CONSTATER que la société TIMO n'a commis aucun manquement à ses obligations contractuelles ;

DIRE ET JUGER que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par Madame [REDACTED] en date du 26 mars 2024 est motivée par des convenances personnelles ;

DIRE ET JUGER en conséquence qu'elle doit produire les effets d'une démission ;

DEBOUTER Madame [REDACTED] et le SYNDICAT DEPARTEMENTAL CFDT de l'intégralité de leurs demandes, fins et conclusions comme étant infondées.

À titre subsidiaire,

Dans l'hypothèse où le Conseil retiendrait une responsabilité de la société TIMO, **REDUIRE** les sommes allouées à de plus justes proportions.

En tout état de cause,

CONDAMNER solidairement Madame [REDACTED] et le SYNDICAT DEPARTEMENTAL CFDT à verser à la société TIMO la somme de 2 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNER solidairement Madame [REDACTED] et le SYNDICAT DEPARTEMENTAL CFDT aux entiers frais et dépens de l'instance.

L'employeur indique qu'il ne peut lui être reproché un manquement à l'obligation de sécurité ignorant tout de la situation. Il n'a été informé que le 30/10/23 lors de son entretien avec Mme [REDACTED]. Dès lors, il a pris des mesures tout en respectant ses obligations à l'égard de la personne mise en cause. Ainsi il a diligenté une enquête interne avec questionnaire dès le 07/11/23, afin de vérifier la véracité des faits. Celui-ci a conduit au licenciement pour faute de [REDACTED] 6 semaines après la dénonciation, montrant une gestion prudente et sérieuse du dossier. De plus, Mme [REDACTED] étant en arrêt, elle était à l'abri de tout risque. Il a même été proposé à Mme [REDACTED] de changer ses fonctions durant la durée de l'enquête afin de la protéger en cas de retour au travail.

Certes [REDACTED] a été réembauché dans un autre restaurant en l'absence de toute poursuite pénale et en l'absence de risque de harcèlement. [REDACTED] avait été sanctionné et avait pris la mesure des faits. L'employeur a fait le choix de ne pas le sortir du circuit de l'emploi.

Concernant la prise d'acte, M. [REDACTED] a été licencié depuis 3 mois du LEOSS. La situation de danger avait donc cessé au sein de l'établissement.

Mme [REDACTED] souhaitait en fait quitter l'établissement pour un autre emploi (pièce 7, 8, 9 défendeur). La prise d'acte doit donc produire les effets d'une démission.

De plus, la société TIMO n'a pas couvert [REDACTED] et n'a donc pas porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession. La demande du syndicat devra être rejetée.

Motif de la décision:

Sur le harcèlement sexuel:

Selon l'article L4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu « de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

L'article L.1152-1 du Code du travail dispose que « 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 L.1153-1 du même code précise : « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° 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. »

Il est rappelé qu'il appartient au juge d'apprécier les faits soumis dans leur ensemble pour constater l'existence d'un harcèlement moral (Cass. Soc, 09.12.2020 et Cass. Soc. 21.03.2018)

Le 30/10/23, Mme [REDACTED], porte plainte contre M. [REDACTED] pour un ensemble de faits se déroulant depuis le mois de juillet 2023 (pièce 2 demandeur). Elle rapporte des faits précis et explicitent qui sont en parti appuyé par les photos du groupe WhatsApp De plus les réponses aux questionnaires remis aux salariés dans le cadre de l'enquête interne font unanimement état d'un comportement identique à celui décrit par Mme [REDACTED] (pièce 11 demandeur). Lors de son audition dans le cadre de l'enquête pénale, l'[REDACTED] reconnaît une partie des faits. Il a été convoqué afin de réaliser un stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité homme/femme le 09/01/23 (pièce 22 demandeur).

Le 17/12/2023 M [REDACTED] est licencié mais embauché quelques jours plus tard par le même employeur dans la crêperie située dans le même immeuble que le logement qu'il loue à Mme [REDACTED]

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le Conseil estime que Mme [REDACTED] a fait l'objet de harcèlement sexuel et moral de façon répétitive.

Le conseil fait droit à la demande de Mme [REDACTED] et lui accorde la somme de 8000€ à titre de dommage et intérêts pour le harcèlement sexuel et la somme de 4000€ pour le harcèlement moral.

Sur le manquement à l'obligation de sécurité:

L'article L4121-1 du code du travail précise que "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs".

L'article L. 4121-2 du Code du travail indique que "l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux suivants

1° éviter les risques

2° évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

3° combattre les risques à la source [...]

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ; »

L'article L. 1152-4 du Code du travail énonce que : « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.* », et l'article L. 1153-5 énonce de même que « *l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner* ».

Pour s'exonérer de sa responsabilité en matière d'obligation d'assurer la protection de la santé des travailleurs, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. (Cass. Soc., 25.11.2015)

Par ailleurs, la jurisprudence de la Cour de cassation distingue clairement l'obligation de prévention des risques professionnels et l'obligation de prévention des agissements pour faits de harcèlement. (Cass. Soc., 8 juillet 2020)

Le 30/10/23, Mme [] a informé son employeur des agissements de [] (lors d'un entretien. [] reconnaît lors de l'audience avoir déjà constaté des propos déplacés de la part de [] et l'avoir rappelé à l'ordre. Lors de cet entretien, [] lui a montré les photos du groupe WhatsApp des salariées ainsi que la plainte déposée contre [] le 29/10/23. M. LE LUC était dès lors informé de la gravité des faits dénoncés.

[] était en arrêt à compter du 30/10/23. Le 03/11/23, [] C lui propose un avenant à son contrat afin de lui éviter tout contact avec [] (pièce 4 demandeur) lors de son retour au travail.

Le 06/11/23, [] adresse un courrier à [], avec copie à l'inspection du travail, en signalant de nouveau les faits de harcèlement sexuel dont elle a fait l'objet (pièce 3 demandeur). Le 07/11/23, [] adresse un questionnaire aux salariées concernant le comportement de []. Les réponses font toutes clairement état d'un comportement conforme à celui dénoncé par Mme [] (pièce 11 demandeur). Le 17/12/23, [] est licencié pour faute grave (pièce 5 demandeur).

M. [] est embauché quelques jours plus tard par M. [] dans la crêperie qu'il dirige et où travaille sa mère. Il explique lors de l'audience que de ce fait il ne pouvait y avoir de problème. Cependant, Mme [] loge au-dessus de ce restaurant, dans un logement qu'elle loue à M. LE C.

De plus Mme [] quitte définitivement ses fonctions au sein du LEOSS le 26/03/24. M. [] a repris ses fonctions au LEOSS dès le mois d'avril 2024, confirmation apportée par M. [] lors de l'audience. Il y travaille toujours à ce jour. Il est le seul membre de l'équipe du LEOSS présente au moment des faits qui y travaille encore. M. [] reconnaît qu'ils sont tous partis.

[] a fait l'objet d'aucune mise à pied malgré la gravité des faits dénoncés, et a continué à exercer ses fonctions jusqu'au jour de son licenciement.

L'employeur n'a pas permis à Mme [] de reprendre son travail ; [] étant toujours présent dans l'entreprise.

De plus M. [] a embauché M. [] dans le restaurant situé dans le même immeuble que le logement de Mme [] alors que celle-ci était en arrêt du fait des agissements de M. []. Les attestations de témoin produites font état de la détresse de Mme [] vu de cette situation (pièce 18, 19 et 20 demandeur). Si M. [] ne faisait plus partie du LEOSS, cela n'était pas le cas de Mme []. L'employeur indique que M. [] n'avait pas fait l'objet de condamnation pénale et avait compris. A la date d'embauche de monsieur [] à la crêperie,

l'enquête pénale était toujours en cours. La sanction du licenciement pour faute grave a été de très courte durée.

Compte tenu de l'ensemble des éléments apportés par le demandeur, de ceux indiqués par M lors de l'audience et de l'absence de toute mise à pied de l'employé, le Conseil estime que l'employeur a gravement manqué à son obligation de sécurité à l'égard de Mme ...

Il fait droit à sa demande et lui accorde la somme de 8000€ à titre de dommages et intérêts.

Sur la prise d'acte :

"Lorsque le salarié prend acte de la rupture en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifient. Il s'ensuit que le juge qui décide que les faits invoqués justifiaient la rupture doit accorder au salarié qui le demande les dommages et intérêt, l'indemnité de préavis, et les congés payés afférent et indemnité de licenciement auxquels il aurait eu droit en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass soc 20/01/2010).

L'article L 1153-1 du code du travail précise qu'aucun salariés ne doit subir des faits de harcèlement sexuel. Selon l'article L1153-4 du code du travail, "toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L1153-1 à L1153-3 est nul"

La charge de la preuve des manquements qu'il reproche à son employeur, qui doivent être suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail, pèse sur le salarié. (Cass. Soc, 02.04.2014); peu importe que le manquement reproché ait eu lieu en dehors du temps et du lieu de travail du moment qu'ils sont en lien avec l'activité professionnelle (Cass soc 23/01/23)

Le contrôle de la « gravité suffisante » des manquements de l'employeur relève de l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. Soc, 16.11.2004 2004)

La Cour de cassation considère de manière constante que certains manquements de l'employeur justifient nécessairement la prise d'acte du salarié, comme le harcèlement (Cass soc 06/02/2013).

Le Conseil a précédemment reconnu que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité. Au moment de sa prise d'acte, M. R ne travaille plus au LEOSS, mais M. ... avait embauché M. ... dans sa crêperie, sur le même lieu que l'habitation de Mme (toujours salariée du LEOSS). M. ... licencié pour faute grave suite à ses agissements avec Mme ... se retrouvait à travailler tous les jours dans le même immeuble que Madame.

Le Conseil estime que Mme ... apporte la preuve qu'il existe un manquement suffisamment grave pour empêcher le maintien du contrat de travail. La prise d'acte produit donc les effets d'un licenciement nul en raison du harcèlement sexuel dont elle a été victime.

A ce titre, le Conseil accorde à Mme ... une indemnité compensatrice de préavis de 1974,68€ (un mois de salaire) ainsi que les congés payés afférents, ainsi qu'une indemnité de licenciement de 330€

Sur les dommages et intérêt pour nullité du licenciement:

L'article L1235-3-1 précise que lorsque le licenciement est nul car entaché d'une des nullités telle que le harcèlement sexuel, le salarié perçoit une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois.

Le conseil accorde à M. ... es dommages et intérêts d'un montant de 11848,08€, soit 6 mois de salaire.

Sur l'intervention volontaire du syndicat départemental CFDT:

Selon l'article L.2132-3 du Code du travail, « Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Le syndicat soulève la gravité des faits, leur répétition au vu et au su de la direction qui a mis en danger les salariés du LEOSS.

L'absence de mesures efficiente de la direction du LEOSS qui n'a prononcé aucune mise à pied, ni licencié M. [REDACTED] que le 17/12/2023, l'a embauché dans un autre restaurant appartenant au même dirigeant, pour finalement le réembaucher au LEOSS dès le départ de Mme [REDACTED] constitue une atteinte grave aux intérêts de collectifs de la profession.

Le conseil fait droit à la demande du syndicat et lui accorde la somme de 3000€ à titre de dommages et intérêts.

Par ces motifs:

Le Conseil de Prud'hommes de Saverne, Section Commerce, statuant par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire en premier ressort et après en avoir délibéré conformément à la loi,

DIT les demandes de Mme [REDACTED] recevables et bien fondées ;

DIT que Mme [REDACTED] a été victime de harcèlement sexuel ;

DIT que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Mme [REDACTED] s'analyse en un licenciement nul ;

FIXE le salaire de référence à 1 974,68 € ;

CONDAMNE la SAS TIMO à payer à Mme [REDACTED] les sommes suivantes :

- 1 974,68 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 197,46 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente,
- 330 € au titre de l'indemnité de licenciement,
- 11848,08€ nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- 4000 € nets à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 8000 € nets à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel,
- 8.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de santé et de sécurité,
- 2.500 € à titre de l'article 700 du CPC.

CONDAMNE la société TIMO à verser au SYNDICAT DEPARTEMENTAL CFDT DE L'ALIMENTATION, DE LA FORET, DE LA PRODUCTION AGRICOLE DU BAS-RHIN, les sommes suivantes ;

- 3000 € à titre de dommages et intérêts,
- 1 000 € au titre de l'article 700 du CPC,

DIT que ces montants porteront intérêts à compter du 15eme jour après la notification du présent jugement s'agissant de créances salariales et à compter du 30eme jour après la notification du présent jugement s'agissant de dommages et intérêts ;

ORDONNE l'exécution provisoire de la décision à intervenir dans sa totalité ;
DÉBOÛTE la SAS TIMO de l'intégralité de ses demandes ,

LE GREFFIER

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a large loop and a diagonal stroke.

LE PRESIDENT

A handwritten signature in black ink, featuring a series of loops and a long horizontal stroke.

POUR COPIE EXPÉDITION CONFORME
LE GREFFIER

A circular stamp with the text "Tribunal de Commerce de Paris" and "SIEGE" around a central emblem. Below the stamp is a handwritten signature in black ink, similar in style to the one in the top left.

