

RG N° F 13/00529

JUGEMENT
Du 26 Juin 2015

SECTION Commerce

Monsieur

AFFAIRE

contre
SAS

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Partielle numéro _____ du
_____ accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de
MONTPELLIER)
Assisté de Me Catherine FEBVRE (Avocat au barreau de
MONTPELLIER)

MINUTE N° 56A

DEMANDEUR

JUGEMENT DU
26 Juin 2015

SAS

Qualification :
CONTRADICTOIRE
PREMIER RESSORT

Représenté par Me Jérôme BRESO (Avocat au barreau de
MONTPELLIER)

Prononcé prévu le :

DEFENDEUR

19 Mai 2015

LE DEFENSEUR DES DROITS
7, Rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08
représenté par Mme

Prorogé au :

26 Juin 2015

munie d'un pouvoir

Notifié le

copie exécutoire
délivrée le :

à :

APPEL du

Par :

PARTIE INTERVENANTE

**-COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ**

Madame Marianne FEBVRE-MOCAER, vice président chargée du
service du tribunal d'instance, Président et Juge départiteur
Madame Myriam AMARIT, Assesseur Conseiller (S) présente
Madame Nelly BARBOTTEAU, Assesseur Conseiller (S) présente
Monsieur Jacques PICHERY, Assesseur Conseiller (E) présent
Madame Dolores CHARTIER, Assesseur Conseiller (E) présente

Assistés lors des débats de Madame Marie-Ange ESTOURNET,
Greffier

Prononcé par mise à disposition au greffe et signé par le greffier
Madame Henriane LE ROY

EXPOSE DU LITIGE

I – Après plusieurs missions d'intérim exécutées entre le 5 mai et le 12 juin 2011, _____ a été engagé le 14 juin 2011 par la société _____ en qualité de manutentionnaire dans le cadre d'un contrat à durée déterminée renouvelé le 26 août jusqu'au 23 décembre 2011 et justifié par un accroissement temporaire d'activité. Son salaire mensuel brut de base était de 1.365,03 € jusqu'en novembre 2011 puis de 1.393,85 € en décembre 2011.

La relation de travail s'est poursuivie à compter du 24 décembre 2011 sur un poste de technicien informatique, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée prévoyant une rémunération mensuelle brute de 1.600 € pour 39 heures de travail hebdomadaires (salaire de base : 1.399,91 €).

Par un courrier du 14 décembre 2012, le salarié a alerté son employeur de ce qu'il faisait l'objet de « *blagues touchant à ses origines raciales* » et s'est par ailleurs inquiété d'avoir essuyé des refus à ses trois demandes d'augmentation de salaire, en dépit de son investissement au sein de l'entreprise, évoquant un « *sentiment d'oppression et de démoralisation* ».

Après son retour de congés, _____ a fait un malaise le 11 janvier 2013 sur son lieu de travail et il a été placé en arrêt de travail pour syndrome dépressif sévère.

Le 8 février 2013, les délégués du personnel ont exercé leur droit d'alerte « *sur la situation de souffrance et atteinte à la santé moral de l'un des salariés qui nous a averti de propos xénophobes à son égard* ».

Par courrier du 23 avril 2013, _____ a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral et discrimination en raison de son origine.

II – Parallèlement, le 20 avril 2013, il a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement nul, en sollicitant des dommages-intérêts pour le préjudice résultant de la rupture ainsi que pour discrimination liée à ses origines et pour violation de l'obligation de sécurité de résultat, outre les indemnités de licenciement et de préavis.

L'affaire a été appelée devant le bureau conciliation le 23 mai 2013 et renvoyée devant le bureau de jugement.

III – Lors de la visite de reprise du 27 juin 2013, le médecin du travail a déclaré _____ définitivement inapte à son poste de technicien informatique dans le cadre de la procédure de danger immédiat.

Interrogé par la société _____ sur ses préconisations en terme de reclassement, ce professionnel de santé a répondu le 22 juillet 2013 qu'aucune proposition ne pouvait être formulée, l'état de santé du salarié étant incompatible avec un reclassement dans l'entreprise.

Convoqué le 9 juillet pour un entretien préalable fixé au 18, _____ s'est vu notifier le 26 un licenciement pour inaptitude physique et état incompatible avec un reclassement dans l'entreprise.

IV – L'affaire a été plaidée à l'audience de jugement du 29 janvier 2014 en présence du représentant du Défenseur des droits, intervenant volontairement à l'instance comme partie jointe.

Par une décision de mise en partage de voix du 2 avril 2014, le bureau de jugement a ordonné son renvoi à l'audience du 10 mars 2015 présidée par un juge du tribunal d'instance.

Vu le rapport oral du magistrat départiteur au début de cette audience,

Vu les conclusions écrites déposées et développées oralement pour
tendant à voir en substance :

- à titre principal, prononcer la résiliation judiciaire de contrat de travail aux torts de l'employeur, dire qu'elle produit les effets d'un licenciement nul et condamner la société à lui payer 22.910 € à titre de dommages-intérêts
- à titre subsidiaire, déclarer nul son licenciement pour inaptitude physique et condamner la société à lui payer la même somme à titre de dommages-intérêts,
- à titre infiniment subsidiaire, dire que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner la société à lui payer 20.000 € à titre de dommages-intérêts,
- dans tous les cas, condamner la société à lui payer :
 - 3.818,36 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - 382 € au titre des congés payés sur préavis,
 - 827,31 € à titre d'indemnité légale de licenciement,
 - 40.000 € à titre de dommages-intérêts pour discrimination liée aux origines,
 - 20.000 € à titre de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité de résultat,
 - 1.200 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Vu les conclusions écrites déposées et développées oralement pour la société qui demande au conseil de prud'hommes de :

- à titre principal, dire que n'a subi aucune discrimination,
- à titre subsidiaire et infiniment subsidiaire, dire que le licenciement pour inaptitude est régulier et constater que le salarié a été rempli de ses droits,
- par conséquent, le débouter purement et simplement de l'ensemble de ses demandes et le condamner au paiement de 3.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

Vu les observations écrites déposées et développées oralement pour le Défenseur des droits qui estime :

- que a fait l'objet, de la part de son employeur, de faits de harcèlement moral discriminatoire fondés sur son origine, ces faits constituant des actes répétés ayant eu pour effet la dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé médicalement constatée ;
- que la Société a manqué à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé de son salarié ;
- et que la rupture de son contrat de travail n'est que la conséquence de cette discrimination et doit donc être analysée en licenciement nul.

soutient avoir fait l'objet d'une discrimination liée à ses origines et un harcèlement moral de la part de la Société, laquelle a également manqué à son obligation de sécurité de résultat à son égard, ce qui justifie la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur. A titre subsidiaire, il fait valoir que son inaptitude physique est consécutive au harcèlement moral subi de sorte que son licenciement est nul. A titre infiniment subsidiaire, il

demande à voir déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse pour défaut de recherche de reclassement. Dans tous les cas, il réclame la réparation de préjudices résultant à la fois de la discrimination en raison de ses origines et du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Le Défenseur des droits soutient que le salarié a été victime de harcèlement moral discriminatoire à l'origine de la rupture du contrat de travail et que l'employeur a parallèlement manqué à son obligation de résultat. La Société s'oppose à toutes ces prétentions.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, le conseil se réfère au jugement de partage de voix ainsi qu'aux conclusions écrites auxquelles les parties ont expressément déclaré se rapporter lors des débats.

A l'issue de l'audience, les parties présentes ont été avisées que la décision était mise en délibéré pour être rendue le 19 mai 2015 par mise à disposition au greffe, conformément aux dispositions de l'article 450 du code de procédure civile. Elles ont été informées par le greffe du prorogé de ce délibéré au 23 juin 2013.

MOTIFS

Sur la discrimination liée aux origines et le harcèlement moral

Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière d'affectation, de qualification, de classification ou de promotion professionnelle, notamment en raison de son origine ou de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race.

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions relatives au principe de non-discrimination, il ressort des dispositions de l'article L.1134-1 que le salarié qui se prétend victime doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est fondée sur des objectifs étrangers à toute discrimination.

Aux termes de l'article 1132-4, toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance de ces dispositions est nul.

Parallèlement au principe de non discrimination et à son corollaire, le principe général d'égalité de traitement, l'article 1152-3 du code du travail prévoit également la nullité du licenciement prononcé à l'encontre d'un salarié ayant subi ou ayant refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral.

Selon l'article L.1152-1 du code du travail, le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte au droit et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ces agissements ne peuvent toutefois résulter ni de contraintes de gestion ni du pouvoir de direction de l'employeur. Ils doivent être la conséquence d'éléments identifiables portant atteinte à la dignité de la personne et créant un environnement intimidant, hostile ou humiliant.

En application de l'article 1154-1 du code du travail, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

De son côté, l'article 2 de la directive 200/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique précise que : « le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

En l'espèce, justifie de plusieurs éléments laissant supposer une discrimination fondée sur ses origines ethniques et qui, pris dans leur ensemble, font par ailleurs présumer l'existence d'un harcèlement moral :

- l'utilisation de blagues à caractère raciste qui, à force d'être répétées, avaient perdu tout caractère humoristique (technicien et collègue de travail), de plaisanteries ou réflexions répétitives ou désobligeantes comme « *c'est du travail d'arabe* » (, technicien son et collègue de travail entre mai et septembre 2011), de propos cruellement racistes tels que « *sale arabe* » ou « *bougnoul* » ou « *l'arabe de service* » (, collègue entre avril et juin 2012 et , technicien informatique et collègue de février à octobre 2011), de quolibets tels que « *voilà l'arabe de service* », « *retourne au bled* », « *ici on exploite les gens et encore plus les arabes* » (attestation de ayant exercé les fonctions de responsable de production du 24 novembre 2011 au 26 janvier 2012) ou de « *propos déplacés sur ses origines* » (technicien informatique en fonction dans l'entreprise à l'arrivée du salarié et jusqu'à son propre arrêt maladie en juillet 2012),
- le refus de toute augmentation de sa rémunération, basée sur le SMIC, malgré un changement de qualification, trois demandes formulées en ce sens et la satisfaction affichée par la Société quant à la qualité de sa prestation de travail,
- le fait que l'un de ces refus d'augmentation a été accompagné des propos suivants de la part de son manager : « , je ne t'augmente pas, n'oublies pas que je suis raciste » (collègue entre avril et juin 2012),
- le fait que l'un de ses collègues technicien informatique entré dans l'entreprise en février 2012 (:) avait déjà un salaire plus élevé que le sien (23 € de plus),
- l'absence injustifiée d'entretien annuel d'évaluation alors que (le gérant de la Société) avait annoncé une procédure d'évaluation de l'ensemble du personnel par un mail ayant pour objet : « *entretien annuel/évaluation/prime de performance/objectifs* » en janvier 2012,

- la demande de la direction, adressée à lui seul, de réaliser des tâches de nettoyage de l'ensemble de la zone de travail CRT/TFT/LP (écrans, imprimantes),

- l'envoi par le salarié d'un mail le 14 décembre 2012 dénonçant le refus d'augmentation auquel il se heurtait, la mise en doute de sa sincérité et de sa bonne foi quant au nombre d'heures supplémentaires effectuées lors d'un déplacement d'une semaine dans l'est de la France, les commentaires négatifs ainsi que les blagues touchant à ses origines,

- un arrêt de travail pour syndrome dépressif sévère à compter du 11 janvier 2013 en relation avec une situation professionnelle décrite comme « *délétère et discriminante* » auprès de la psychologue du travail, des symptômes confirmant des troubles psycho-traumatiques sévères et jugés compatibles avec « *une situation professionnelle vécue comme difficile et une souffrance au travail* » selon l'évaluation effectuée en consultation de victimologie le 4 mars 2013 et par le médecin psychiatre consulté le 18 mars 2013 à la demande du médecin traitant.

Face à ces éléments faisant présumer un harcèlement moral résultant d'agissements discriminatoires répétés, si elle met en doute la sincérité de certains témoins, la Société laisse cependant intact le caractère concordant des faits rapportés dans l'ensemble des attestations produites par le salarié. Par ailleurs, elle produit de son côté des attestations qui ne les contredisent pas, soit qu'elles émanent d'une salariée embauchée après le licenciement de (), d'un autre () ne précisant pas sa date d'embauche, soit qu'elles sont établies par un salarié () confirmant l'usage dans l'entreprise de blagues ayant trait à l'origine raciale mais estimant quant à lui qu'elles relevaient de l'humour, ou d'un autre () indiquant avoir fait l'objet de chantage de la part de la direction et désignant nommément trois supérieurs hiérarchiques comme étant des harceleurs, soit, enfin, que ces trois responsables (responsable entrepôt, responsable informatique/support technique, et warehouse manager) confirment l'utilisation d'un « *langage familier sur le ton de la plaisanterie qui (...) n'a pas pour but de blesser qui que ce soit* », « *un langage familier et parfois 'cru', toujours prononcé sur le ton de la plaisanterie sans intention de blesser quiconque* ».

Or il convient de souligner sur ce point que l'opinion émise quant à l'absence d'intention nuisible de la part des auteurs des propos utilisés importe peu : La loi interdit les faits de discrimination directe ou indirecte ainsi que les agissements qui, par leur répétition, ont « pour effet » de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Par ailleurs, la Société ne justifie pas que les refus d'augmentation de salaire et l'absence d'évaluation de étaient fondés sur des objectifs étrangers à toute discrimination. Si elle affirme que le salarié a bénéficié de quelques primes, elle n'établit que, grâce à ces gratifications liées aux contraintes des déplacements qu'elle lui imposait et nonobstant l'absence d'augmentation de sa rémunération de base, il se serait trouvé dans une situation équivalente à celle des autres salariés placés dans la même situation que lui.

Enfin, elle n'explique pas la situation particulière qui lui a été réservée d'avoir à « *veiller* » à la propreté de la zone de travail.

La Société s'est donc bien rendue coupable de discrimination illicite ainsi que de harcèlement moral ayant eu des répercussions sur la santé mentale de

Sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat

L'article 1152-4 du code du travail fait peser sur l'employeur - qui est tenu à une obligation de sécurité de résultat envers ses salariés - la responsabilité de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

La charge de la preuve de l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat pèse sur le salarié demandeur.

En l'espèce, il ressort des pièces versées aux débats que l'employeur a été informé de la situation de souffrance de par le biais de l'alerte donnée à l'initiative des délégués du personnel le 8 février 2013 et qu'il n'a pas diligencé l'enquête prévue à l'article L.2323-2 du code du travail. En effet, la Société ne peut se réfugier derrière l'enquête administrative diligentée par la CPAM en mars 2013 pour vérifier le caractère professionnel du malaise fait par le salarié le 11 janvier 2013 et déclaré comme accident du travail: cette enquête administrative n'était pas à l'initiative de l'employeur et elle n'avait pas pour objet de vérifier la réalité de l'atteinte aux droits de la personne du salarié ou à sa santé physique et mentale dénoncée et de remédier à cette situation. L'employeur n'a d'ailleurs transmis aucun élément ni aux délégués du personnel, ni au contrôleur du travail saisi par les délégués du personnel qui s'est d'ailleurs rendu dans l'entreprise le 14 février 2013 et qui, par un courrier du 28 suivant, lui a demandé de le tenir informé de la suite donnée à l'enquête qui devait être diligentée suite à l'exercice par les délégués du personnel de leur droit d'alerte.

En l'espèce, toutefois, était déjà en arrêt de travail lors de l'exercice du droit d'alerte par les délégués du personnel et il n'a jamais repris son emploi au sein de l'entreprise. Or il n'est pas établi, ni même allégué, que l'absence d'enquête a contribué à l'aggravation de son état de santé.

Il ressort en revanche du courrier du contrôleur du travail en date du 28 février 2013 que la Société que le document unique d'évaluation des risques mis à jour en novembre 2011 n'abordait pas le thème des risques psycho-sociaux (notamment : stress, harcèlement, épuisement professionnel, violence au travail) alors qu'ils auraient dû être abordés au même titre que les autres risques professionnels.

Or, en vertu de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'assurer l'effectivité de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise. Parmi les mesures qu'il doit prendre, figurent :

- les actions de prévention des risques professionnels,
- les actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il s'en déduit que la Société a méconnu son obligation de sécurité de résultat et que, par sa faute, il a exposé à une situation d'anxiété qu'elle aurait pu prévenir ainsi qu'à un risque qui s'est finalement réalisé.

Sur la résiliation judiciaire

Le salarié peut demander au conseil de prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail en cas de manquement grave de l'employeur à ses obligations empêchant la poursuite de ce contrat.

Lorsqu'il est saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par un salarié ultérieurement licencié, le juge doit d'abord vérifier si les faits invoqués par le salarié à l'encontre de l'employeur sont établis et, dans l'affirmative, si ces manquements présentent une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat aux torts de l'employeur. S'il estime que les faits reprochés à l'employeur sont suffisamment graves pour justifier la résiliation sollicitée, le licenciement notifié au salarié après l'introduction de sa demande est privé d'effet. Quant à la résiliation judiciaire, elle produit ses effets à la date de l'envoi de la lettre de licenciement et non à la date du prononcé de la décision comme cela est en principe le cas lorsque le salarié est toujours présent dans l'entreprise à la date du prononcé de la décision.

Lorsque la résiliation judiciaire est prononcée à la demande d'un salarié en raison notamment du harcèlement moral dont il a été victime sur son lieu de travail, la rupture produit les effets d'un licenciement nul conformément aux dispositions de l'article L.1152-3 du code du travail.

En l'espèce, les faits de harcèlement discriminatoire invoqués par [nom] étant établis et étant d'une gravité telle qu'ils avaient entraîné une altération de son état de santé rendant impossible la poursuite du contrat de travail, il convient d'en prononcer la résiliation judiciaire aux torts de la Société [nom] et de dire que cette rupture a produit les effets d'un licenciement nul à la date de la notification du licenciement pour inaptitude physique le 26 juillet 2013.

Sur les conséquences financières

En l'état d'une rupture produisant les effets d'un licenciement nul au 26 juillet 2013, [nom] – qui bénéficiait à cette date d'une ancienneté supérieure à deux ans – est fondé à solliciter une indemnité compensatrice de préavis correspondant à deux mois de salaire, avantages compris, à savoir une somme de 3.258,66 € - sur la base d'un salaire de 1.629,33 € pour 169 heures contractuelles – outre 325,86 € au titre des congés payés correspondants, sur le fondement des articles L.1234-1 et L.1234-5 du code du travail.

Le salarié n'est pas légitime à réclamer une indemnité légale de licenciement d'un montant de 827,31 € en invoquant une ancienneté remontant au 5 mai 2011. Entre cette date et le 12 juin 2011, il était régulièrement employé dans le cadre de contrats de travail temporaire par la société d'intérim [nom] et il ne demande pas la requalification de ces contrats en contrat à durée indéterminée avec la Société [nom]. Dans la mesure où il reconnaît avoir perçu une indemnité de licenciement de 739,40 € en tenant compte d'une ancienneté à compter du 14 juin 2011, il doit être débouté de sa demande de ce chef.

[nom] peut en revanche prétendre à des dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel et moral subi du fait de la rupture de son contrat de travail, dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de l'article L.1235-3 du code du travail eu égard à son ancienneté et à l'effectif de l'entreprise (supérieure à 11 salariés), et qu'il convient de fixer à la somme de 11.400 € compte tenu également de son âge au moment de la rupture (31 ans), du montant de sa rémunération (moyenne des trois

derniers mois : 1.908,30 €), des circonstances de la rupture et de l'absence de tout justificatif concernant sa situation professionnelle ultérieure (il justifie seulement avoir été indemnisé par le Pôle Emploi jusqu'en octobre 2013 et il indique oralement avoir bénéficié d'une formation pendant 6 mois et bénéficié d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 3 novembre 2014 comme technicien dans le pôle expert d'une société informatique).

Le salarié est également en droit de réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral, distinct de celui résultant de la rupture et consécutif, d'une part, aux agissements discriminatoires dont il a été victime dans l'exécution de son contrat de travail (absence d'évaluation et d'augmentation de salaire, instructions données) et, de l'autre, au manquement de la Société à son obligation de prévention du harcèlement moral.

Au regard de l'importance du dommage subi d'une part pendant l'exécution du contrat de travail et de l'autre après sa suspension pour cause de maladie (syndrome dépressif sévère ayant justifié un accompagnement psychologique et un soutien médicamenteux et ayant entraîné une déclaration d'inaptitude physique définitive), il convient de lui allouer une somme de 20.000 € du premier chef et 20.000 € du second.

Sur les mesures accessoires

Conformément aux articles R.1454-14 et R.1454-28 du code du travail, une partie des condamnations prononcées au profit de bénéficié de l'exécution provisoire de droit dans la limite de neuf mois de salaire sur la base de la moyenne des trois derniers mois, soit 1.908,30 €, en brut.

En l'absence d'élément justificatif de sa situation financière actuelle, il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile pour le surplus.

La Société qui succombe sera condamnée aux dépens et déboutée de sa demande reconventionnelle fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

L'équité et la situation économique des parties commandent d'allouer à - bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle et qui a été contraint d'exposer des frais pour faire valoir ses droits - la somme de 550 € correspondant, au moins pour partie, aux frais irrépétibles que cette instance a pu lui occasionner. Il convient également de faire supporter par la Société une somme de 750 € au titre d'une partie des frais correspondant aux honoraires d'avocat que aurait exposés s'il n'avait pas bénéficié de l'aide juridictionnelle partielle, conformément aux dispositions de l'article 700, alinéa 1er, 2°, du code de procédure civile dans sa rédaction issue du décret du 29 décembre 2013.

PAR CES MOTIFS,

LE CONSEIL statuant en formation de départage par jugement contradictoire et en premier ressort, mis à la disposition des parties au greffe,

DIT que a été victime au sein de la Société d'agissements discriminatoires répétés en raison de ses origines, constitutifs de harcèlement moral,

RG N° : F 13/00529

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail de
aux torts de la Société

DIT que cette résiliation produit les effets d'un licenciement nul au 26
juillet 2013,

CONDAMNE la Société à payer à les
sommes suivantes :

- 3.258,66 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, en brut,
- 325,86 € au titre des congés payés correspondants, en brut,
- 11.400 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel et moral résultant de la perte de son emploi, somme nette de tous prélèvements sociaux,
- 20.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral distinct résultant des agissements discriminatoires répétés dont il a été victime en cours d'exécution du contrat de travail, somme nette de tous prélèvements sociaux,
- 20.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral distinct résultant du manquement à l'obligation de prévenir les actes de harcèlement dans l'entreprise, somme nette de tous prélèvements sociaux,

RAPPELLE que la présente décision bénéficie de l'exécution provisoire de droit conformément aux articles R.1454-14 et R.1454-28 du code du travail, sur la base d'un salaire mensuel brut moyen de 1.908,30 €,

CONDAMNE la Société à payer à une
indemnité de 550 € sur le fondement de l'article 700 du code de
procédure civile,

CONDAMNE la Société à verser entre les mains de
Maître Catherine FEBVRE, avocat de une somme de
750 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
alinéa 1er, 2°, du code de procédure civile,

DIT qu'à cet égard, il sera procédé comme stipulé aux alinéas 3 et 4
de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991,

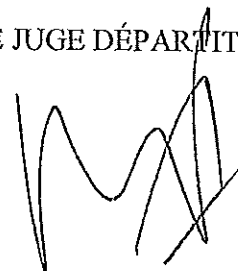
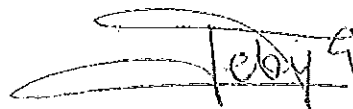
DÉBOUTE les parties de toute autre demande, plus ample ou
contraire,

CONDAMNE la société aux dépens.

**En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le juge
départiteur et le greffier**

LE GREFFIER,

LE JUGE DÉPARTITEUR



POUR COPIE
CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier

