

7
CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE ROUBAIX
Palais de Justice
45, rue du Grand Chemin
59100 ROUBAIX

2004-252
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DE DEPARTAGE
Prononcé le Jeudi 22 Mai 2008

RG N° F 07/00116

SECTION Activités diverses

Affaire :

HALDE

contre

Association

2004-252
Monsieur

DEMANDEUR

Assisté de Maître Myriam LATRECHE (avocat au barreau de Lille)

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Partielle numéro du accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de LILLE)

ASSOCIATION

MINUTE N° AD08/D03

JUGEMENT

Qualification : contradictoire

1^{er} ressort

Copie exécutoire adressée à :

le :

22 MAI 2008

Pourvoi en cassation
du :

Appel interjeté
le :

DEFENDEUR

Représenté par Me Valérie REBOURS-SOYER (Avocat au barreau de LILLE)

Monsieur

DEFENDEUR

appelé en intervention forcée

Assisté de Me Thérèse WILS (Avocat au barreau de LILLE)

La Halde (Haute Autorité de Lutte Contre les Discriminations et pour l'Égalité

11 rue Saint Georges

75009 PARIS

PARTIE INTERVENANTE

Représenté par Me Patrick TILLIE (Avocat au barreau de LILLE)

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

Lors des débats et du délibéré :

Madame Céline MILLER, Juge Départementaire
Monsieur Patrick WISNIEWSKI, Président Conseiller Salarié
Monsieur Michel HAUMAN, Conseiller Salarié
Monsieur Christian LEGROS, Conseiller Employeur
Monsieur Pierre DALLE, Conseiller Employeur
Assesseurs

Assistés lors des débats et du prononcé de Mme Jacqueline
BLAEVOET, Greffier,

Vu la requête en date du 8 février 2007 de Monsieur
greffe le 14 février 2007, faisant appeler l'Association
de conciliation ;

réceptionnée au
devant le bureau

Vu les convocations pour l'audience du bureau de conciliation du 22 mars 2007, ayant fait
l'objet d'un renvoi au 5 avril 2007 à laquelle les parties (demandeur assisté de son conseil,
défendeur représenté par son directeur muni d'un pouvoir, assisté de son conseil) ont
comparu.

Vu le renvoi devant le bureau de jugement du 21 juin 2007 à laquelle les parties ont été
convoquées verbalement par émargement au dossier et remise d'un bulletin.

Vu l'audience de Bureau de Jugement du Vendredi 09 Novembre 2007 au cours de laquelle
les parties ont été entendues contradictoirement en leurs explications et conclusions
respectives ;

Au dernier état de celles-ci, Maître Latreche (pour Monsieur) a modifié ses
demandes et déposé ses conclusions.

Me Joseph (pour la Halde) est intervenu aux débats à la suite du demandeur, ce à quoi les
parties ne se sont pas opposées, il a déclaré qu'il n'était pas soumis au principe du
contradictoire.

La partie défenderesse () a conclu au débouté du demandeur et a déposé
des conclusions.

Monsieur (appelé en intervention forcée), assisté de son conseil a conclu à
l'irrecevabilité de sa mise en cause et a été entendu en ses conclusions.

Après clôture des débats, l'affaire a été mise en délibéré pour le jugement être prononcé par
mise à disposition au 28 février 2008, avancé au 14 février 2008 par mise à disposition.

Vu le procès-verbal de partage en date du 14 février 2008.

Vu l'audience de départage du 25 mars 2008, à laquelle les parties ont été régulièrement
convoquées et entendues en leurs explications et conclusions.

A l'issue des débats, la cause fut mise en délibéré et les parties furent avisées, en application
des dispositions de l'article R.1454-25 du Code du Travail, que le jugement serait prononcé
par mise à disposition au greffe le Jeudi 22 mai 2008 à 14 heures.

Après en avoir délibéré conformément à la loi, le bureau de jugement a prononcé ce jour,
Jeudi 22 mai 2008, le jugement suivant à la majorité :

EXPOSE DU LITIGE

L'association , est une association d'aide à domicile, créée
en 1995 notamment par Monsieur ,
à domicile des personnes âgées ou handicapées. , ayant pour objet l'aide au maintien

L'association , fondée en 1998 par Monsieur et Madame ,
a quand à elle pour objet l'accueil de jour accompagné destiné aux personnes atteintes

notamment de la maladie d'Alzheimer, ainsi que la mise en place de véritables liens de solidarité autour du maintien à domicile des personnes âgées.

Les deux associations relèvent de la Convention collective d'aide à domicile.

Monsieur _____ intervient dans la première association en qualité de Directeur, et dans la seconde en qualité de président.

Le personnel d'encadrement est identique pour les deux associations et, à l'exception des employés d'aide à domicile, le reste du personnel travaille ensemble dans les mêmes locaux.

Par contrat d'avenir en date du 14 novembre 2005, Monsieur _____ a été embauché en qualité d'aide comptable par l'association _____, du 21 novembre 2005 au 20 novembre 2007, moyennant une rémunération mensuelle brute de 1.137,52 euros pour un volume horaire de 26 heures hebdomadaires.

Par contrat à durée déterminée du 15 janvier 2006, il a également été embauché jusqu'au 28 février 2006, toujours au poste d'aide comptable, par l'association _____ pour une durée de 17,50 heures hebdomadaires.

Se plaignant de la dégradation de ses conditions de travail liée au harcèlement moral dont il dit avoir été victime de la part de Monsieur _____ Monsieur _____ a fait l'objet d'un arrêt de travail pour dépression, à partir du 11 décembre 2006, à la suite d'une altercation avec Monsieur _____ en date du 7 décembre 2007.

Monsieur _____ et deux autres de ses collègues ayant alerté l'Inspection du travail, courant décembre 2006, des actes de harcèlement moral dont ils se plaignaient, une enquête a été réalisée par cet organisme dans les locaux de l'association, et a donné lieu à un rapport adressé à Monsieur _____ le 23 janvier 2007, concluant à l'existence d'actes de harcèlement moral semblant répondre à la définition de l'article L.122-49 du Code du travail.

Le lendemain de la visite du contrôleur du travail, par courrier en date du 20 décembre 2006, Monsieur _____ a fait l'objet d'un avertissement pour faute grave. Il lui est reproché, notamment, d'avoir refusé une formation et d'avoir « *éclaté en hurlant* » en invoquant la convention collective. Le directeur évoque également l'existence « *d'une conspiration et coalition de salariés en contrat d'insertion s'opposant systématiquement à toute hiérarchie* ».

Par courrier envoyé courant janvier 2006 à son employeur, Monsieur _____ conteste les motifs de cet avertissement ainsi que les faits qui lui sont reprochés, prétendant qu'à l'origine de cette altercation, son employeur lui avait demandé une tâche impossible à réaliser dans le temps imparti et qu'il avait simplement voulu vérifier la convention collective pour voir si une telle tâche entrait dans les attributions d'aide comptable.

Le 8 février 2007, Monsieur _____ a saisi le Conseil de prud'hommes de céans aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en raison du harcèlement moral dont il dit avoir été victime, ainsi que la requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps plein pour non respect des dispositions de l'article L.212-4-3 du Code du travail.

Il sollicite, outre la capitalisation des intérêts, la condamnation de l'association _____ au paiement des sommes suivantes :

- 17.668,09 euros de dommages et intérêts pour rupture abusive (11 mois – base temps plein);
- 1.606,19 euros pour irrégularité de procédure ;
- 9.637,14 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

-rappel de salaire sur la base d'un temps complet et congés payés y afférents ;
-1.500 euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile.

Le 2 mars 2007, il a également saisi la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité qui, après enquête, a rendu une délibération le 1er octobre 2007 constatant que « sont établis des indices permettant de présumer que Monsieur [nom] a été l'objet de harcèlement moral discriminatoire en raison de son apparence physique et de son orientation sexuelle, ce qui contrevient à l'article L.122-49 du Code du travail ». Le Collège « constate également que Monsieur [nom] a été l'objet de représailles à la suite de sa dénonciation auprès de l'Inspection du travail de faits de harcèlement, comportement prohibé par l'article L.122-49, alinéa 2 du Code du travail. » Enfin, le Collège décide, en application de l'article 13 de la loi n°2004-1486, d'intervenir par voie d'observations à l'audience de jugement du Conseil de prud'hommes de céans, dans le cadre du litige opposant Monsieur [nom] à son employeur.

En l'absence de conciliation des parties, le Conseil de prud'hommes de céans a appelé l'affaire en formation de jugement.

Par courrier reçu au greffe le 13 septembre 2007, Monsieur [nom] a appelé Monsieur [nom] en intervention forcée pour le voir condamner, en son nom personnel, à lui payer la somme de 8.260,20 euros à titre de dommages et intérêts pour les actes de harcèlement moral dont il dit avoir été victime.

Par décision en date du 14 février 2008, les Conseillers prud'hommaux se sont déclarés en partage des voix.

A l'audience du 25 mars 2007, l'affaire a été entendue en départage.

Monsieur [nom] a demandé qu'il soit constaté que l'association [nom] a commis des actes de harcèlement moral à son encontre, et que Monsieur [nom] a engagé sa responsabilité personnelle du fait de ses actes. Il sollicite en conséquence que soit prononcée la résiliation judiciaire du contrat au torts de l'association à la date de la saisine du Conseil, soit le 8 février 2007, ainsi que la condamnation de l'association au paiement des sommes suivantes :

- 15.143,70 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive (11 mois de salaires)
- 1.376,70 euros à titre de dommages et intérêts pour irrégularité de procédure (1 mois base temps plein) ;
- 8.260,20 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral (6 mois base temps plein)
- 215,51 euros à titre de rappel de salaires et 21,55 euros au titre des congés payés y afférents pour des heures supplémentaires non rémunérées (4 heures par semaine à partir de mai 2006 ;
- 148,26 euros à titre de rappel de salaire et 14,82 euros au titre des congés payés y afférents pour les journées des 30 avril et 1er mai 2007 pour lesquelles il aurait été dispensé par son employeur de se présenter sur son lieu de travail ;
- 200,57 euros à titre d'indemnité de congés payés ;
- 1.500 euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile.

Il sollicite également la condamnation de l'association [nom] à lui remettre le certificat de travail et l'attestation ASSEDIC modifiés, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la notification de la décision à intervenir, ainsi que sa condamnation aux entiers dépens et l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Enfin, il demande la condamnation de Monsieur [nom] à titre personnel, à lui payer la somme de 8.260,20 euros en réparation du harcèlement moral qu'il lui a fait subir.

Au soutien de ses demandes, il prétend que le harcèlement moral dont il a été victime de la part de Monsieur _____ se caractérise par :

- des atteintes portées à sa personne et à sa vie privée (critiques et moqueries en public sur son aspect physique et son orientation sexuelle, vexations) ;
- des agressions verbales visant à l'empêcher de s'exprimer (invectives lorsqu'il faisait des propositions ou remarques qui déplaisaient à son supérieur hiérarchique ; incident du 7 décembre 2006, point culminant de ses agressions, à l'origine de son arrêt de travail pour dépression) ;
- des agissements visant à l'isoler de ses collègues de travail (orientation de son bureau; présence de perruches à fort volume sonore à proximité immédiate de son bureau, stores mal placés,...) ;
- des agissements visant à le discréditer dans son travail (refaire plusieurs fois la même tâche de manière non justifiée ; octroi et retrait non justifié de tâches ; tâches excédant ses fonctions ; tâches imparties dans un délai trop bref pour les réaliser ; tâches à réaliser en urgence puis non visées par le supérieur pendant plusieurs jours) ;
- des discriminations salariales (refus d'augmentation).

Pour preuve de ses allégations, il produit un certain nombre d'attestations de collègues de travail qui attestent non seulement avoir eux-mêmes été les victimes de faits de harcèlement moral de la part de Monsieur _____, mais également avoir assisté à des faits dont Monsieur _____ a été victime.

Il ajoute que ces agissements sont à l'origine chez lui d'un syndrome anxio-dépressif sévère, médicalement constaté non seulement dans ses arrêts de travail successifs, mais également par le service spécialisé de neurologie de la médecine du travail, dans un compte rendu en date du 16 mars 2007, et enfin, lors de sa visite de reprise à la médecine du travail qui a donné lieu, le 16 mai 2007, à une déclaration d'inaptitude, non seulement au poste d'aide comptable, mais à tous les postes de l'association.

Il souligne que les faits de harcèlement moral dont il se plaint ont été reconnus, après enquête, à la fois par l'Inspection du travail et par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité.

Enfin, il affirme que s'il apporte la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, conformément aux dispositions de l'article L. 122-52 du Code du travail, son employeur n'apporte pas la preuve que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et qu'ils se justifient par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Il ajoute que l'association _____ ne saurait se dégager de sa responsabilité en prétendant qu'elle n'a pas eu connaissance des faits dont il se plaint, dans la mesure où l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en ce qui concerne la préservation de la santé physique et morale de ses salariés, et où celui-ci n'a pas engagé les actions de prévention et de sanction qui aurait été nécessaires pour empêcher ces agissements. Il précise que la responsabilité de l'employeur à cet égard est une responsabilité sans faute.

Sur l'exception d'irrecevabilité soulevée par Monsieur _____ qui indique que les demandes formées à son encontre n'ont pas fait l'objet de la tentative de conciliation préalable obligatoire prévue par le Code du travail, il prétend que conformément aux dispositions du Nouveau Code de procédure civile auxquelles il ne peut être fait exception, sauf disposition contraire spécialement prévue par le Code du travail, la mise en cause ou l'intervention forcée peut intervenir en tout état de cause et même devant la Cour d'appel.

Il ajoute que, conformément à la jurisprudence en vigueur, la responsabilité de l'employeur pour harcèlement moral n'exclut pas celle du salarié harceleur à titre personnel.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité intervient par voie d'observations et souligne que sont établis des indices permettant de présumer que Monsieur _____ a été l'objet de harcèlement moral discriminatoire en raison de son apparence physique et de son orientation sexuelle, et qu'il a été l'objet de

représailles à la suite de la dénonciation auprès de l'Inspection du travail des faits de harcèlement, avec l'aide de deux collègues.

Elle attire l'attention du Conseil de Prud'hommes sur la gravité des propos et comportements de Monsieur [redacted] à l'encontre de Monsieur [redacted] marquant une absence de considération sur sa personne, une atteinte à sa dignité à raison de son apparence physique et de son homosexualité.

L'Association [redacted] soutient pour sa part qu'elle n'a jamais été avisée par Monsieur [redacted] des faits de harcèlement moral dont il dit avoir été victime de la part de Monsieur [redacted], et que Monsieur [redacted] ne l'a pas informée de sa plainte auprès de l'Inspection du travail.

Elle souligne qu'en réalité, Monsieur [redacted] qui avait été embauché sur un poste d'aide-comptable au vu de son manque d'expérience professionnelle, aurait pu progresser dans l'association vers le poste de comptable, mais qu'il refusait toute attribution qui dépassait sa mission initiale, tout en se plaignant de ne pas occuper le poste de comptable et un salaire plus élevé qu'il estimait justifié au regard de ses qualifications, comparant son salaire à ceux des dirigeants de l'association.

Elle ajoute que Monsieur [redacted] avait du mal à gérer l'exécution des travaux qui lui étaient demandés et que toute demande était sujette à stress de façon inconsidérée, Monsieur [redacted] semblant la percevoir comme une volonté de le mettre en difficulté. Elle indique que celui-ci a ainsi reconnu avoir perdu pied lors de l'incident qui l'a opposé à Monsieur [redacted] le 7 décembre 2006, mais qu'il n'a pas donné suite à la proposition de rendez-vous prévu le 13 décembre 2006 pour construire un parcours professionnel répondant à ses attentes.

Elle minimise les incidents relatés par Monsieur [redacted] à titre d'illustration des faits de harcèlement moral dont il dit avoir été victime, indiquant que le qualificatif de « sac à main » attribué à la sacoche de Monsieur [redacted] l'a été par une collègue de travail et non par Monsieur [redacted], et que si ce dernier lui a bien demandé de nettoyer ses chaussures, ce n'est pas dans une volonté de l'humilier, mais parce qu'elles étaient effectivement très sales et salissaient les bureaux. Elle ajoute que certains propos, certes maladroits, doivent être replacés dans leur contexte, et que Monsieur [redacted] n'a jamais eu l'intention de nuire délibérément à Monsieur [redacted].

Elle soutient que Monsieur [redacted] n'a eu à souffrir d'aucune discrimination salariale dans la mesure où il a bénéficié de trois valorisations de coefficient en une année, que l'avertissement du 20 décembre 2006 n'est pas une représaille en réponse à la visite de l'Inspection du travail, mais une sanction du comportement déplacé de Monsieur [redacted] lors de l'incident du 7 décembre 2006.

Enfin, elle ajoute qu'elle n'a pas eu le temps de prendre toute mesure pour pérenniser le poste de Monsieur [redacted] dans l'association, au moins jusqu'à la fin de son contrat de travail, celui-ci ayant aussitôt déposé une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail, que l'avis de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations a été rendu sans entendre les protagonistes de l'affaire et sans véritable procédure contradictoire.

Sur le quantum des demandes, elle soutient que Monsieur [redacted] ne peut prétendre à la fois à une indemnité pour rupture abusive de son contrat de travail et à une indemnité pour harcèlement moral, puisque la cause de la demande de résiliation du contrat de travail a elle-même pour origine sa plainte pour harcèlement moral. Elle sollicite le débouté de Monsieur [redacted] de sa demande au titre de l'indemnité pour irrégularité de procédure, aucune procédure de licenciement n'ayant été engagée, de sa demande au titre du rappel de salaires, celle-ci faisant double emploi avec sa demande de dommages et intérêts pour rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée, et de sa demande de congés payés, aucune obligation légale n'incombant à l'employeur lorsqu'un salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de la maladie.

Elle demande enfin la condamnation de Monsieur [redacted] aux dépens et à lui payer la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile.

Monsieur soulève à titre principal l'irrecevabilité des demandes formées à son encontre par Monsieur , son appel en intervention forcée étant intervenu en cours de procédure, postérieurement à la tentative de conciliation dont il n'a pu par conséquent bénéficier.

Sur le fond, il prétend qu'il n'a jamais entendu délibérément blesser Monsieur , qui a au demeurant une personnalité fragile, et demande à ce que les propos qui lui sont attribués soient replacés dans leur contexte, ceux-ci pouvant être interprétés différemment selon l'interlocuteur. Il ajoute que les attestations versées aux débats par Monsieur ne sont pas probantes compte tenu des personnalités des attestants.

Il précise qu'il a d'ailleurs lui-même fait l'objet, depuis la fin de l'année 2005 et courant 2006, d'une véritable politique de dénigrement orchestrée par l'une des anciennes salariées de l'association, et que l'ensemble des désagréments qui en ont résulté ont assurément miné son moral et ont pu parfois, lui faire perdre « un peu de son fair play ».

Enfin, il prétend que le quantum des demandes formées à son encontre par Monsieur ne sont pas justifiées, et sollicite sa condamnation à lui payer la somme de 400 euros sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile.

L'affaire a été mise en délibéré jusqu'au 22 mai 2008.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la recevabilité de l'intervention forcée de Monsieur

Aux termes de l'article 331 du Nouveau Code de procédure civile, « un tiers peut être mis en cause aux fins de condamnation par toute partie qui est en droit d'agir contre lui à titre principal. (...) Le tiers doit être appelé en temps utile pour faire valoir sa défense ».

Il en résulte que l'appel d'un tiers en intervention forcée peut intervenir à tout moment de la procédure, pourvu que celui-ci ait été mis en mesure de se défendre.

Cependant, l'article L1411-1 du Code du Travail dispose que « le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti. »

Il en résulte que le préalable de conciliation est un principe fondamental de la procédure prud'homale, procédure de droit spécial qui doit comme telle primer sur la procédure générale du Nouveau Code de procédure civile. Le manquement à cette formalité constitue un vice de fond qui peut être invoqué sans que la partie qui le fait ait à justifier d'un grief, conformément aux dispositions de l'article 119 du Nouveau Code de procédure civile.

Néanmoins, il résulte de l'article 121 du Nouveau Code de procédure civile que « dans les cas où elle est susceptible d'être couverte, la nullité ne sera pas prononcée si sa cause a disparu au moment où le juge statue ».

En l'espèce, il résulte des éléments versés aux débats que si Monsieur n'a été appelé en intervention forcée à titre personnel par Monsieur , après l'échec de la tentative de conciliation avec l'Association , il n'en reste pas moins qu'il a, en tant que dirigeant de cette association, participé à cette tentative de conciliation et qu'il n'a, à cette occasion, manifesté aucune velléité de se concilier avec Monsieur , niant les faits à l'origine de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de celui-ci.

Par ailleurs, il convient de relever que Monsieur a maintenu sa position au cours de la suite de la procédure et qu'il n'a, même au cours de l'audience de départage, proposé aucune solution de conciliation avec Monsieur .

Dès lors, il n'y a pas lieu de prononcer la nullité de la procédure et il convient de déclarer recevable l'appel en intervention forcée de Monsieur

Sur les demandes au titre du harcèlement moral

* Sur l'existence du 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 susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Il en résulte que l'intention de nuire n'est pas exigée pour caractériser l'existence de faits de harcèlement moral, ceux-ci pouvant être établis au regard des effets des agissements dénoncés sur les conditions de travail du salarié.

Par ailleurs, il résulte de l'article L1154-1 du Code du travail que : « Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, 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. »

La charge de la preuve est donc partagée entre les parties.

En l'espèce, les attestations des collègues de travail de Monsieur , directeur de l'Association utilisait des méthodes de gestion des ressources humaines peu appréciées de ses salariés en n'hésitant pas à les dévaloriser, à les invectiver, et à utiliser à leur encontre des détails de leur vie privée, mais également que Monsieur a été directement victime de ces agissements.

Il apparaît ainsi que celui-ci a été l'objet de moqueries et allusions récurrentes au sujet de son homosexualité, et de son apparence physique chétive, et qu'il a été victime de diverses agressions verbales dont la réalité est attestée par le comportement plus général de Monsieur décrit par les salariés.

L'enquête diligentée au sein de l'association par l'Inspection du travail a par ailleurs permis de réunir, aux termes du courrier adressé le 23 janvier 2007 par cet organisme à Monsieur , « des déclarations de témoins directs qui me semblent répondre à la définition de l'article L.122-49 du Code du travail. Un certain nombre d'actions déstabilisantes comme :

- discréditer systématiquement le travail effectué,
- mettre la pression pour la réalisation d'une tâche et attendre 3 ou 4 jours avant d'en prendre connaissance,
- refaire une même lettre 5 ou 6 fois,
- faire nettoyer vos chaussures jugées boueuses devant témoins,
- confier des travaux complexes à effectuer en un temps irréalisable pour vous mettre en difficulté,
- refuser les congés payés et ce, à la dernière minute, sans motif,
- demander l'impression de 20 fascicules de 10 pages à 11 heures pour midi, heure de votre départ, »

L'Inspection du Travail souligne par ailleurs le caractère répété des agissement de Monsieur et ajoute que « diverses humiliations et insultes ont été dénoncées comme ayant été exercées et prononcées par Monsieur à votre encontre dans le

cadre ou à l'occasion du travail. Il s'agit de propos comme, je cite : « Vous êtes maigre » « Vous aimez les hommes » ; « Vous êtes un incapable » ; « vos chaussures sont sales, votre bureau est sale » et il vous oblige à les nettoyer devant lui. Interrogé sur ces allégations, Monsieur [redacted] ne conteste pas la nature des propos qu'il a tenu en légitimant cette situation au motif « nous sommes sur des contrats d'avenir, donc sur des salariés vulnérables. »

Elle précise que ces agissements ont eu pour effet de porter atteinte à la santé de Monsieur [redacted] qui, après consultation de son médecin traitant et de la médecine du travail, s'est vu prescrire plusieurs arrêts de travail, un état dépressif avéré ayant été diagnostiqué, avec pour source les relations et l'organisation au sein de l'association.

Cette analyse est également confirmée par la Haute Autorité de Lutte contre les Discrimination et pour l'Égalité (HALDE) qui, après enquête, a rendu une délibération en date du 1er octobre 2007, constatant que « sont établis des indices permettant de présumer que Monsieur [redacted] a été l'objet de harcèlement moral discriminatoire en raison de son apparence physique et de son orientation sexuelle, ce qui contrevient à l'article L122-49 du Code du travail », et qu'il « a été l'objet de représailles à la suite de sa dénonciation auprès de l'inspection du travail des faits de harcèlement ».

Monsieur [redacted] a en effet été destinataire d'un avertissement pour faute grave qui lui a été signifié le 20 décembre 2006, soit le lendemain de la visite du contrôleur du travail, à la suite de la plainte qu'il avait déposée, avec deux de ses collègues, pour les faits de harcèlement moral qu'il dénonce. Or il lui est fait grief de son comportement à l'occasion de l'incident qui l'avait opposé à Monsieur [redacted] le 7 décembre 2006, alors qu'aucune sanction n'apparaissait envisagée initialement, seule une réunion avec le salarié pour discuter de son plan de carrière ayant été planifiée à l'issue de cet incident.

La HALDE indique également que Monsieur [redacted] est en arrêt de travail depuis le 11 décembre 2006 pour dépression, et que le rapport médical établi par le neuropsychiatre de la médecine du travail est très explicite.

Elle conclut que « les éléments concordants recueillis au cours de l'enquête contradictoire permettent de présumer que Monsieur [redacted] a harcelé Monsieur [redacted] près avoir identifié sa fragilité en raison de son apparence physique et de son orientation sexuelle », et ajoute que les justifications rapportées par le mise en cause ne constituent pas des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Enfin, il résulte des divers arrêts de travail de Monsieur [redacted] que celui-ci a été arrêté pour état dépressif réactionnel. Le certificat du service de neurologie de la médecine du travail, en date du 16 mars 2007, permet d'établir à cet égard que Monsieur [redacted] présente « un état anxio-dépressif sévère qui semble s'être constitué à la faveur d'une souffrance au travail avec sensation d'humiliation, de dévalorisation, de blessure. Le patient a vécu cette situation comme un état de persécution. Au cours de l'entretien, le patient a exprimé un sentiment de révolte, d'incompréhension. Il se sent dans une situation d'humiliation majeure et a développé à l'évidence un état anxio-dépressif important envahissant l'ensemble de sa vie, notamment personnelle. Il est actuellement traité par STABILIC 11. Je lui ai fortement conseillé de se rendre auprès du CMP dont il dépend pour être aidé et entouré du suivi psychologique qui me semble nécessaire actuellement. (...) Il est évident qu'actuellement, le patient est totalement inapte à reprendre l'activité professionnelle. »

Enfin, le 16 mai 2007, Monsieur [redacted] a été déclaré par la médecine du travail inapte au poste d'aide comptable et à tous les postes de l'association.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il apparaît ainsi que Monsieur [redacted] a établi des faits de nature à présumer l'existence d'un harcèlement moral relatif notamment à son apparence physique et à son orientation sexuelle.

En défense, l'Association [redacted] et Monsieur [redacted] soutiennent que la grande fragilité psychologique de Monsieur [redacted] a amené à mal

interpréter certains propos ou situations, mais n'expliquent pas de manière convaincante comment il est possible de replacer dans leur contexte des propos tels que ceux qui sont reprochés à Monsieur . De même, ils ne démontrent pas en quoi les faits reprochés à Monsieur sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il apparaît que des faits de harcèlement moral ont bien été commis au préjudice de Monsieur , et que ces faits sont bien à l'origine d'une dégradation de son état de santé mentale.

* Sur la responsabilité

En vertu de l'article 1382 du Code civil, tout fait de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

Par ailleurs, aux termes de l'article L.1152-4 du Code du travail, « *il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral* »,

Il en résulte que si le salarié qui a fait intentionnellement subir à ses subordonnés des agissements répétés de harcèlement moral engage sa responsabilité personnelle à leur égard, l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

En l'espèce, il résulte des éléments versés aux débats que l'Association ne pouvait prétendre ignorer les plaintes de plusieurs salariés au sujet des méthodes de gestion du personnel de Monsieur . En effet, outre la plainte pour harcèlement moral adressée à l'Inspection du Travail qui a donné lieu à la visite d'un contrôleur le 19 décembre 2006, l'employeur mentionne dans l'avertissement adressé à Monsieur le 20 décembre 2006 qu'il existe « *une conspiration et coalition de salariés en contrat d'insertion, s'opposant systématiquement à toute hiérarchie et autorité au sein de l'association en harcelant la Direction, accusée de surcharges de travail, de salaires trop bas, de tâches ne correspondant pas à la fonction, etc...* ».

De même, il résulte du compte rendu d'intervention du cabinet de gestion des ressources humaines « Trajectoire Compétence », intitulé « Diagnostic Compétence Organisation », et rendu au mois de décembre 2006 après évaluation de l'activité de l'association, que le mode de management du directeur, appuyé sur deux leitmotiv, polyvalence et omniprésence, n'est pas apprécié des salariés et qu'il en ressort un certain malaise au niveau des salariés du siège, notamment les plus récents, qui vivent « *un sentiment de non maîtrise de l'ensemble des tâches qui leur sont confiées (compétence) ; la perception d'une organisation floue en mouvement perpétuel (...); un sentiment de surveillance permanent de la part de la direction, qui leur demande « quels sont leurs objectifs de la journée, verrouille les circuits de circulation de l'information et notamment du courrier, centralise, toutes les décisions ; des brimades dans la planification de leurs horaires, l'octroi et le retrait des tâches »* ».

Or, il apparaît qu'à la suite de ces signaux d'alarme, l'association n'a pris aucune mesure pour sanctionner et pour prévenir le renouvellement des faits de harcèlement moral reprochés à Monsieur qui lui-même, ne semble à l'audience toujours pas s'être remis en question dans ses méthodes de gestion du personnel.

Dans ces conditions, l'Association sera déclarée responsable, de même que Monsieur , des faits de harcèlement moral subi par Monsieur

* Sur l'indemnisation du préjudice

Il convient d'indemniser le préjudice subi par Monsieur [redacted] du fait du harcèlement moral subi pendant l'exécution de son contrat de travail.

Monsieur [redacted] a été embauché par contrat d'avenir en date du 14 novembre 2005 et a été mis en arrêt maladie à partir du 11 décembre 2006, jusqu'à sa déclaration d'inaptitude en date du 16 mai 2007. Sa présence effective dans l'entreprise s'est donc limitée à un peu plus d'une année. La durée exacte des faits de harcèlement moral est difficile à estimer et il y a tout lieu de penser que c'est progressivement qu'ils sont survenus, avec une montée en puissance à la fin de l'année 2006.

En revanche, l'ampleur des répercussions de ces faits sur l'état psychique de Monsieur [redacted] est attestée par la durée de son arrêt de travail, le certificat du neurologue de la médecine du travail déjà cité, et l'avis final d'inaptitude émis par la médecine du travail.

Dans ces conditions, il convient de condamner l'Association [redacted] à payer à Monsieur [redacted] la somme de 4.640,82 euros, et Monsieur [redacted] responsable à titre personnel des faits de harcèlement, à lui payer la somme de 6.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice.

*** Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur**

En vertu de l'article L.1243-4 du Code du travail, « *La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'Article L.1243 8.* »

Par ailleurs, il résulte de l'article L.1152-1 et suivants du même code que le salarié harcelé peut obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

L'indemnité perçue du fait de cette résiliation anticipée doit être distinguée et peut se cumuler avec celle versée en réparation du harcèlement moral proprement dit, laquelle indemnise le préjudice lié aux conditions defectueuses d'exécution du contrat de travail.

En l'espèce, les faits de harcèlement moral subi par Monsieur [redacted] dans le cadre de l'exécution du contrat d'avenir le liant avec l'Association [redacted] étant établis, il y a lieu d'ordonner la résiliation judiciaire de ce contrat de travail, et de fixer la date de cette résiliation au 16 mai 2007, date de la déclaration d'inaptitude du salarié, celui-ci ayant été auparavant sous le régime de l'arrêt maladie.

Par conséquent, Monsieur [redacted] sera indemnisé des salaires qu'il aurait du percevoir entre cette date et le terme initialement prévu du contrat, soit le 20 novembre 2007. L'Association [redacted] sera donc condamnée à lui payer la somme de 7.086,98 euros à ce titre.

Sur les autres demandes

*** Sur la demande de dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement**

En vertu de l'article L.1235-2 du Code du travail, « *si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.* »

En l'espèce, il résulte des éléments versés aux débats qu'aucun licenciement n'a été prononcé à l'encontre de Monsieur [redacted] qui a obtenu la résiliation judiciaire de son contrat de travail, avec les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il n'y a donc pas lieu de faire droit à ses demandes d'indemnités pour non respect de la procédure de licenciement et impossibilité par le salarié de se faire assister à l'entretien préalable au licenciement.

** Sur les demandes de rappels de salaires*

Il résulte des articles 6 et 9 du Nouveau Code de procédure qu'il appartient aux parties d'alléguer et de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au soutien de leurs prétentions.

En l'espèce, il résulte des éléments versés aux débats que Monsieur [redacted] a effectué 130 heures par mois à partir de mai 2006, en passant d'une durée hebdomadaire de travail de 26 heures à une durée de 30 heures.

Or il ressort de ses bulletins de paye que, contrairement à ses allégations, ces heures lui ont bien été payées. Il y a donc lieu de le débouter de cette demande.

Par ailleurs, le salarié étant en arrêt maladie les 30 avril et 1er mai 2007, il y a lieu de le débouter de sa demande de rappel de salaire au titre de ces deux journées.

Enfin, il n'y a pas lieu de l'indemniser des 18,94 heures de congés payés non prises en raison de son arrêt maladie, le salarié ayant déjà été indemnisé au titre de cet arrêt maladie.

** Sur la remise de documents*

Il convient enfin de condamner l'employeur à remettre à Monsieur [redacted] le certificat de travail et l'attestation ASSEDIC conformes au présent jugement, dans le délai d'un mois à compter de celui-ci, et ce sans qu'il n'y ait lieu de prononcer une astreinte.

Sur les dépens

En vertu de l'article 696 du Nouveau Code de Procédure Civile, la partie perdante est condamnée aux dépens.

En l'espèce, il y a lieu de condamner l'association [redacted] aux entiers dépens.

Sur l'article 700 du nouveau Code de procédure civile

En application des dispositions de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

En l'espèce, il convient de condamner l'Association [redacted] à payer à Monsieur [redacted] la somme de 700 euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile.

Sur l'exécution provisoire

Conformément aux dispositions de l'article 515 du Nouveau Code de Procédure Civile, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

En l'espèce, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision, étant rappelé qu'elle est de droit dans les limites de l'article R516-18 ancien du code du travail, telles que définies au dispositif du présent jugement.

Sur les intérêts

En application des articles 1153 et 1153-1 du Code Civil, les condamnations prononcées emportent intérêts au taux légal :

- à compter de la date de réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation pour les créances de nature salariale,
- à compter de la présente décision pour toute autre somme.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Roubaix, section Activités Diverses, statuant en départition et après débats publics, par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire et en premier ressort,

DECLARE recevable l'appel en intervention forcée de Monsieur

DECLARE l'Association _____ et Monsieur _____ Bernard
responsables des faits de harcèlement moral subis par Monsieur _____ au cours
de l'exécution du contrat d'avenir signé le 14 novembre 2005 ;

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur
aux torts de l'employeur à compter du 16 mai 2007 ;

CONDAMNE en conséquence l'Association _____ à payer à Monsieur

- la somme de *4.640,82 euros (quatre mille six cent quarante euros 82 cts)* à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral ;
- la somme de *7.086,98 euros (sept mille quatre-vingt-six euros 98 cts)* à titre d'indemnité de rupture anticipée du contrat de travail ;

CONDAMNE Monsieur _____ à payer à Monsieur _____ la
somme de *6.000 euros (six mille euros)* à titre de dommages et intérêts en réparation du
préjudice subi du fait du harcèlement moral ;

ORDONNE la remise du certificat de travail et de l'attestation ASSEDIC conformes au
présent jugement dans le délai d'un mois à compter de celui-ci ;

DEBOUTE les parties du surplus de leurs demandes ;

CONDAMNE l'association _____ ; à payer à Monsieur _____
la somme de 700 euros en application des dispositions de l'article 700 du Nouveau Code
de procédure civile ;

PRÉCISE que les condamnations prononcées emportent intérêt au taux légal ;

- à compter de la date de réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation pour les sommes de nature salariale,

- à compter de la présente décision pour toute autre somme,

RAPPELLE qu'en vertu de l'article R.1454-28 du Code du Travail, la présente décision ordonnant le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R.1454-14 dudit Code est exécutoire de plein droit dans la limite de 9 mois de salaire calculés sur la moyenne des 3 derniers mois, ladite moyenne s'élevant à : 1.149,24 euros.

ORDONNE, conformément à l'article L.1235-4 du Code du Travail, à l'employeur de rembourser à l'ASSEDIC concernée les indemnités de chômage versées depuis le licenciement dans la limite de trois mois,

CONDAMNE l'Association

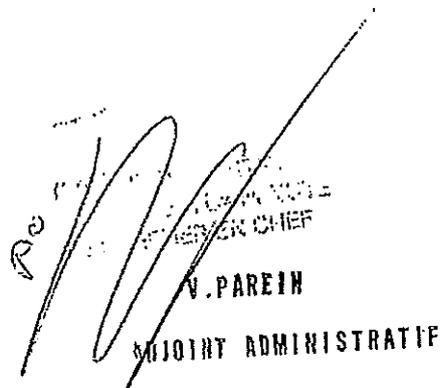
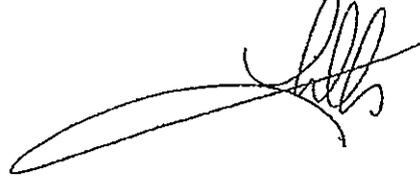
aux entiers dépens.

AINSI JUGE APRES DEBATS PUBLICS ET MIS A DISPOSITION AU GREFFE LE 22 MAI 2008,

LE GREFFIER
J. BLAËVOET



LE PRESIDENT
C. MILLER



LE 22 MAI 2008
LE GREFFIER CHIEF
V. PAREIN
ADJOINT ADMINISTRATIF