

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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DE DEPARTAGE

Prononcé le Jeudi 22 Mai 2008

RG N° F 07/00117

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

Monsieur

La HALDE

contre

ASSOCIATION

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)

MINUTE N° AD 08 / B04

JUGEMENT

Qualification : contradictoire

ASSOCIATION

1er ressort

Copie exécutoire adressée à :

Monsieur

le : 22.05.08

Pourvoi en cassation
du :

Appel interjeté
le :

DEFENDEUR

Représenté par Monsieur (Président) assisté de Me
Valérie REBOURS-SOYER (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, 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 Madame Jacqueline
BLAEVOET, Greffier,

Vu la requête réceptionnée au greffe le 14 février 2007 et enregistrée sous le numéro 07/117

Vu l'audience de bureau de jugement du 22 mars 2007 à laquelle les parties ont été régulièrement convoquées.

Vu les différentes remises

Vu l'audience de bureau de jugement du 9 novembre 2007 à laquelle les parties ont été régulièrement entendues en leurs explications et conclusions respectives ;

Au dernier état de celles-ci, Maître Latreche pour Monsieur a modifié ses demandes et déposé des 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 et a été entendu en ses conclusions.

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

Vu la mise en délibéré pour l'audience du 28 février 2008, avancé au 14 février 2008 à 14 heures, par mise à disposition.

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

Vu l'audience de départage du 25 mars 2008, à laquelle les parties ont été régulièrement convoquées et à laquelle elles ont été 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 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 , ayant pour objet l'aide au maintien à domicile des personnes âgées ou handicapées.

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 [redacted] a été embauché en qualité d'aide comptable par l'association [redacted] 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 [redacted] 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 [redacted], Monsieur [redacted] fait l'objet d'un arrêt de travail pour dépression, à partir du 11 décembre 2006, à la suite d'une altercation avec Monsieur [redacted] en date du 7 décembre 2007.

Monsieur [redacted] 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 [redacted] 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 [redacted] 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 [redacted] 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 12 février 2007, Monsieur [redacted] a saisi le Conseil de prud'hommes de céans aux fins d'obtenir :

- la requalification de son contrat de travail à durée déterminée et temps partiel avec l'Association [redacted] en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet,
- la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en raison du harcèlement moral dont il dit avoir été victime,
- la condamnation de l'Association [redacted] à lui payer les sommes suivantes:
 - * les rappels de salaires dus sur la base du temps complet, ainsi que les congés payés y afférents à compter du 28 février 2006 et jusqu'à la date de résiliation judiciaire,
 - * le rappel de salaire sur la période du 15 janvier au 28 février 2006 sur la base d'un temps complet : 361,44 euros,
 - * les congés payés y afférents : 36,14 euros,
 - * l'indemnité de précarité : 118,56 euros,
 - * l'indemnité de requalification : 1.547,03 euros (un mois sur la base d'un temps complet),
 - * des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail : 9.282,18 euros (6 mois sur la base d'un temps complet),
 - * une indemnité pour irrégularité de procédure : 1.547,03 euros (un mois sur la base d'un temps complet),
 - * des dommages et intérêts pour harcèlement moral : 9.282,18 euros,

- * une indemnité compensatrice de préavis : 309,40 euros,
- * des indemnités de congés payés,
- * une indemnité sur le fondement des dispositions l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile : 1.500 euros,

-l'exécution provisoire de la décision à intervenir,

-la capitalisation des intérêts.

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 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 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 à son employeur.

En raison de la demande de requalification de contrat, l'affaire a été appelée directement en formation de jugement par application des dispositions de l'article L.122-3-13 du Code du travail (ancienne rédaction).

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

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

Monsieur a maintenu sa demande de requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée à temps complet et a chiffré en conséquence sa demande de rappels de salaires pour la période du 1er mars 2006 au 15 mars 2007 à la somme de 19.337,97 euros, ainsi que la somme de 1.933,80 euros au titre des congés payés y afférents.

Il a également porté sa demande de rappels de salaires pour la période du 15 janvier au 28 février 2006 à la somme de 1.127,12 euros, ainsi que la somme de 112,71 euros au titre des congés payés y afférents.

Il a maintenu ses autres demandes et a demandé la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur en raison des actes de harcèlement moral qu'il a subi et dont il demande que celui-ci soit déclaré responsable. Il a porté sa demande au titre de l'indemnité compensatrice de préavis à 3.096,06 euros, ainsi que 309,40 euros au titre des congés payés y afférents.

Il sollicite enfin la condamnation de l'association à lui remettre les bulletins de paye pour la période couverte par la requalification du contrat de travail, 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.

Au soutien de ses demandes de requalification, il fait valoir que son contrat de travail ne comporte pas la mention obligatoire de l'objet du recours à un contrat de travail à durée déterminée, et qu'elle ne comporte pas l'indication de la répartition de ses horaires de travail, alors que l'association n'est pas une association d'aide à domicile, mais une association d'accueil de jour.

Au soutien de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, il prétend que le harcèlement moral dont il a été victime de la part de Monsieur Président de l'association, 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 _____ 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.

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 _____ à l'encontre de Monsieur _____ 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 _____ soutient pour sa part que si le contrat de travail de Monsieur _____ ne comporte effectivement pas la mention de l'objet du recours à un contrat de travail à durée déterminée, il n'avait pas à mentionner la répartition des horaires

de travail du salarié, l'association étant une association d'aide à domicile dispensée à ce titre de cette obligation légale.

Elle sollicite par conséquent que l'indemnité de requalification soit limitée à la somme de 773,47 euros correspondant à 75,86 heures mensuelles x 10,20 euros.

Elle ajoute que le fait que le contrat de travail soit requalifié en contrat à durée indéterminée ne signifie pas que la relation de travail se soit poursuivie, et que Monsieur n'en apporte pas la preuve, étant précisé qu'il a simplement continué, comme avant son contrat, à réaliser les payes de l'association pour le compte de l'association qui facture cette intervention à l'association

Elle en déduit que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est sans objet. Au surplus, elle ajoute que les faits de harcèlement moral dont se plaint le salarié ne concernent que l'association, au sein de laquelle il exécutait son contrat d'avenir, et que sa relation de travail avec ne s'étant pas poursuivie au delà du contrat à durée déterminée, cette association ne saurait être condamnée pour harcèlement moral.

Elle demande par ailleurs la réduction de l'indemnité de préavis à la somme de 178,50 euros calculée en fonction du temps réellement travaillé pour l'association (un mois et demi), le débouté de la demande d'indemnité de procédure pour laquelle le préjudice du salarié n'est pas justifié, et le débouté du surplus des demandes du salarié (production de documents et 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 demande de requalification du contrat de travail

** Sur la demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet*

Il ressort de l'article l'article L.3123-14 du Nouveau Code du travail que : « *Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne :*
1 ° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application des articles L. 3123-25 et suivants, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
2 ° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
3 ° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;
4 ° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. »

En l'espèce, il ressort des éléments versés aux débats, et notamment des statuts de l'association ainsi que du contrat de travail signé avec Monsieur, que cette association, bien que faisant de l'accueil de jour de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, relève de la convention collective de l'aide à domicile, son objet étant notamment d'aider ces personnes à se maintenir à domicile.

Par conséquent, les prescriptions de l'article L.3123-14 du Code du travail ne lui sont pas applicables en ce qui concerne la mention de la répartition des horaires de travail dans les contrats de travail des salariés.

Il n'y a donc pas lieu à requalifier le contrat de travail à temps partiel de Monsieur en contrat de travail à temps complet.

** Sur la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée*

Il résulte de l'article L.1242-12 du Code du travail que « le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. »

Par ailleurs, l'article L.1242-2 du même code liste de manière exhaustive les cas légaux de recours à un contrat de travail à durée déterminée : remplacement d'un salarié en cas d'absence, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emploi à caractère saisonnier, remplacement d'un chef d'entreprise, d'une exploitation agricole ou artisanale.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le contrat de travail à durée déterminée signé entre l'Association et Monsieur le 10 janvier 2006, pour la période du 15 janvier 2006 au 28 février 2008, ne comporte pas la mention du motif du recours à un contrat de travail à durée déterminée.

Il y a donc lieu de requalifier ledit contrat de travail en contrat de travail à durée indéterminée, étant précisé au surplus qu'il ressort des éléments versés aux débats que Monsieur a continué à travailler pour l'association après le 28 février 2006, terme initialement prévu de son contrat de travail.

** Sur l'indemnité de requalification*

Il ressort de l'article L.1245-2 du Code du travail que lorsqu'un Conseil de prud'hommes fait droit à la demande d'un salarié tendant à la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée sur le fondement de la violation des dispositions de l'article L.1242-12, il lui accorde une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

En l'espèce, il y a lieu de condamner l'association à payer à Monsieur la somme de 773,47 euros à titre d'indemnité de requalification.

** Sur les demandes de rappel de salaires*

Compte tenu de la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée et de l'arrêt maladie intervenu le 11 décembre 2006, il y a lieu de condamner l'association à payer à Monsieur la somme de **7.235,68 euros** bruts à titre de rappels de salaires pour la période allant du 1er mars au 11 décembre 2006, sur la base d'un temps partiel, ainsi que la somme de **723,56 euros** au titre des congés payés y afférents.

Monsieur sera débouté pour le surplus de ses demandes de rappel de salaires.

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

** Sur l'existence de faits de 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 L.1154-1 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

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

En l'espèce, les attestations des collègues de travail de Monsieur [redacted] permettent non seulement d'établir que Monsieur [redacted] directeur de l'Association [redacted] et Président de l'Association [redacted] 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 [redacted] 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 [redacted], 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 [redacted] « 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 agissements de Monsieur [redacted] et ajoute que « diverses humiliations et insultes ont été dénoncées comme ayant été exercées et prononcées par Monsieur [redacted] votre rencontre 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 [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 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 [nom] 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 [nom] 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 [nom] 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 [nom] a harcelé Monsieur [nom] après 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 [nom] 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 par ailleurs que Monsieur [nom] 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. A 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 STABLON. 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 [nom] 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 [nom] 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 [nom] se contente de prétendre que les faits subis par Monsieur [nom] l'ont été dans le seul cadre de son contrat de travail avec l'association [nom].

Or il ressort des éléments versés aux débats que les tâches effectuées par Monsieur [nom] dans le cadre de ses deux contrats de travail n'étaient pas précisément séparées, ni dans le temps, ni dans l'espace, et qu'il répondait dans les deux associations au pouvoir hiérarchique de Monsieur [nom].

L'association [nom] et Monsieur [nom] ont soutenu, dans le cadre de l'instance séparée qui les oppose à Monsieur [nom], que la grande fragilité

psychologique de celui-ci l'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 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 , étroitement liée à l'association , puisqu'elle en partage les locaux, les organes de direction et le personnel d'encadrement, ne pouvait prétendre ignorer les plaintes de plusieurs salariés au sujet des méthodes de gestion du personnel de Monsieur , directeur de et Président de . 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 leitmotivs, 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 pas plus que 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, aux côtés de l'Association ; et de Monsieur condamnés dans une instance distincte, des faits de harcèlement moral subi par Monsieur

** Sur l'indemnisation du préjudice*

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

Monsieur a été embauché par contrat à durée déterminée du 10 janvier 2006, requalifié en contrat à durée indéterminée, et a poursuivi sans relation de travail avec l'association jusqu'à son arrêt maladie à partir du 11 décembre 2006, renouvelé jusqu'à sa déclaration d'inaptitude intervenue le 16 mai 2007. Sa présence effective dans l'association s'est donc limitée à un peu moins 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 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 à payer à Monsieur la somme de **4.640,82 euros** à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice lié aux faits du harcèlement moral qu'il a subi.

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

Il résulte des articles L.1152-1 et suivants du Code du travail 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 défectueuses d'exécution du contrat de travail.

Par ailleurs, en vertu de l'article L.1235-5 du Code du travail, « Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :

1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'Article L1235 2 ;

2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'Article L1235 3 ;

3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'Article L1235 4.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi. »

En l'espèce, les faits de harcèlement moral subis par Monsieur dans le cadre de l'exécution du contrat requalifié en contrat à durée indéterminée le liant avec l'Association 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 qui a moins de deux ans d'ancienneté dans l'association, sera indemnisé, à hauteur de **773,47 euros** au titre de l'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail.

Il y a lieu par ailleurs de lui allouer les sommes de :
- **773,47 euros au titre de l'indemnité de préavis.**

- 77,34 euros au titre des congés payés y afférents.

Enfin, le contrat de travail ayant été requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, il n'y a pas lieu de condamner l'association à lui verser l'indemnité de précarité qui ne lui avait pas encore été versée.

- Sur les autres demandes

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

En vertu de l'article L1235-2 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. »

Les indemnités prévues en cas de rupture dépourvue de motifs réel et sérieux ne se cumulent pas avec celles sanctionnant l'inobservation des règles de forme.

En l'espèce, il résulte des éléments versés aux débats qu'aucun licenciement n'a été prononcé à l'encontre de Monsieur 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 la remise de documents*

Il convient enfin de condamner l'employeur à remettre à Monsieur les bulletins de paye, 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 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 à payer à Monsieur 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 la limite des dispositions de l'article R 516-18 ancien, 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,

REQUALIFIE le contrat de travail à durée déterminée à temps partiel signé entre Monsieur _____ et l'association _____ le 10 janvier 2006 en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ;

DECLARE l'Association _____ responsable des faits de harcèlement moral subis par Monsieur _____ au cours de l'exécution du contrat de travail signé le 10 janvier 2006 ;

ORDONNE en conséquence la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur _____, aux torts de l'association _____, à compter du 16 mai 2007 ;

CONDAMNE l'Association _____ à payer à Monsieur _____

-la somme de **773,47 euros (sept cent soixante-treize euros 47 cts)** à titre d'indemnité de requalification de son contrat de travail

-la somme de **7.235,68 euros (sept mille deux cent trente-cinq euros 68 cts)** à titre de rappel de salaires pour la période du 1er mars au 11 décembre 2006 ;

-la somme de **723,56 euros (sept cent vingt-trois euros 56 cts)** au titre des congés payés y afférents ;

-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 lié aux faits de harcèlement moral ;

-la somme de **773,47 euros (sept cent soixante-treize euros 47 cts)** à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail ;

-la somme de **773,47 euros (sept cent soixante-treize euros 47 cts)** à titre d'indemnité de préavis ;

-la somme de **77,34 euros (soixante-dix-sept euros 34 cts)** au titre des congés payés y afférents.

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

CONDAMNE l'association _____ à payer à Monsieur _____ a somme de **700 euros (sept cents euros)** en application des dispositions de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile ;

DEBOUTE les parties du surplus de leurs demandes ;

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 (R516-18 ancien), 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 : 773,47 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,

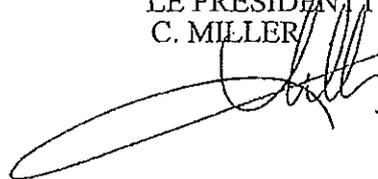
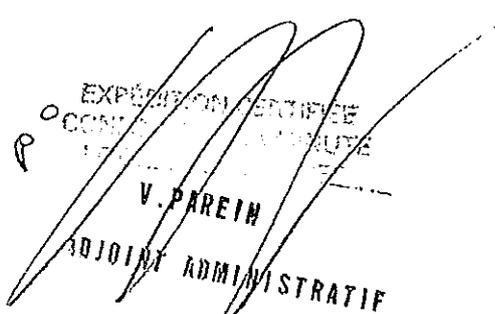
CONDAMNE l'Association _____ aux entiers dépens.

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

LE GREFFIER
J. BLAEXOET



LE PRESIDENT
C. MILLER

EXPERIMENTATION RECHERCHE
COMMISSION DE LA CONCILIA
LE 22 MAI 2008
V. PAREIN
ADJOINT ADMINISTRATIF