

SUR CE

Sur l'intervention forcée de M. :

M. rappelle qu'il a été appelé en intervention forcée devant le conseil de prud'hommes après la tentative de conciliation entre le salarié et son employeur, l'association. Il soutient que la tentative de conciliation étant une disposition d'ordre public, son manquement constitue un vice de fond qui peut être invoqué sans grief et conclut à l'irrecevabilité de son appel en intervention forcée.

L'article 331 du code de procédure civile autorise la mise en cause d'un tiers aux fins de condamnation, par toute partie qui peut agir contre lui à titre principal.

Il résulte de l'article 121 du code de procédure civile que lorsque l'irrégularité de fond affectant la saisine est susceptible d'être couverte en appel et n'est pas imputable aux parties, il n'y a pas lieu de dire l'action irrecevable mais il incombe à la cour de procéder à la tentative de conciliation omise.

Toutefois l'article R516-2 (1452-7) du code du travail dispose que les demandes nouvelles sont recevables en appel sans que l'on puisse leur opposer l'absence de tentative de conciliation. Il convient d'en déduire que les demandes présentées à un tiers au litige initial appelé en intervention forcée sont également recevables nonobstant l'absence de tentative de conciliation dès lors qu'elles concernent un même contrat de travail, étant observé que la commune identité de l'appelé en intervention forcée et du représentant de défendeur initial ne permet pas de retenir la possibilité d'une conciliation.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement déferé sur ce point.

Sur le harcèlement moral :

L'article L122-52 (L1154-1) du code du travail dispose que lorsque le salarié établit les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et mais justifiés par des éléments objectifs qui y sont étrangers.

M. produit les témoignages de Mmes et qui attestent, celle-ci que le salarié était "nargué" par M. sur son homosexualité et s'entendait questionner sur sa petite amie ou recevait des réflexions sur son "sac à main", celle-là qu'il était pris à partie devant d'autres salariés, par M. sur sa maigreur, sa fragilité. Elle ajoute : "je me souviens d'une réunion en début d'après midi (...) ou celui-ci (M.) avait été agressé verbalement par M. par une phrase pleine de sous-entendus sur son homosexualité". Il produit également le témoignage de M. qui atteste avoir entendu à plusieurs reprises M. faire à M. des remarques sur son apparence physique.

Par ailleurs l'inspection du travail, saisie d'une plainte en harcèlement a conclu son enquête en indiquant à M. : "il ressort qu'à l'encontre de M. ont été réunies des déclarations de témoins directs (...) 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 boueuses devant témoins;
- Confier des travaux complexes à effectuer dans 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;

Soulignent le caractère répété des agissements de M.

Diverses humiliations ou insultes ont été dénoncées comme ayant été exercées ou prononcées par M. à votre encontre dans le cadre ou à propos de votre travail (...)"

Ces agissements ont eu pour effet de porter atteinte à la santé du salarié qui, après consultation de son médecin traitant ainsi que de la médecine du travail, s'est vu prescrire plusieurs arrêts de travail du fait d'un état dépressif en rapport avec les relations au sein de la structure qui l'employait et son organisation, M. étant en arrêt de travail pour dépression de puis le 11 décembre 2006. Le certificat du service neurologie de la médecine du travail vise 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" dans son certificat du 16 mars 2007.

La HALDE, qui confirme cette analyse, souligne le fait que le salarié a fait l'objet de représailles après avoir dénoncé des faits de harcèlement auprès de l'inspection du travail en ayant reçu le 20 décembre 2006, soit le lendemain de la visite du contrôleur du travail suite à la plainte pour harcèlement, un avertissement pour faute grave pour des faits du 7 décembre, pour lesquels aucune sanction n'était envisagée avant le 20.

M. conteste les faits qui lui sont reprochés et soutient que certains des propos qui lui sont prêtés ont été en fait tenus par des tiers ou qu'ils sont sortis de leur contexte.

Toutefois, nonobstant quelques témoignages contradictoires sur l'auteur de certains des propos cités, l'ensemble des éléments apportés par le salarié laissent présumer l'existence d'un harcèlement que les dénégations de l'intéressé ne combattent pas utilement dès lors que M. n'établit pas que les agissements qui lui sont reprochés et qui sont établis à son encontre, étaient justifiés par des éléments objectifs et étrangers aux faits évoqués.

Il y a donc lieu de confirmer la décision en ce qu'elle retient des faits de harcèlement moral à l'origine de la dégradation de l'état de santé mentale de M.

Sur la responsabilité et la réparation :

Il appartient à l'employeur de prendre toute disposition utile pour prévenir les faits de harcèlement. Or l'association ; n'a pas pris la moindre mesure pour sanctionner les faits de harcèlement qu'elle ne pouvait méconnaître, pas davantage que ; ni pour en prévenir le renouvellement. Le salarié est resté une année environ dans l'entreprise et les faits caractérisés ci-dessus ont eu une répercussion

majeure sur son état de santé, attestée par les certificats médicaux produits. Il convient en conséquence de confirmer le jugement déféré en ce qu'il déclare l'association responsable des faits de harcèlement moral. Ces faits sont à l'origine d'un préjudice qui sera justement indemnisé par l'allocation d'une somme de 5000 €.

Le salarié auteur de faits de harcèlement reste personnellement responsable de ces faits qui justifient la condamnation de M. personnellement au paiement d'une somme de 3000 € à titre de dommages et intérêts.

Sur la résiliation du contrat de travail :

La responsabilité de l'employeur retenue ci-dessus caractérise un manquement à ses obligations contractuelles de nature à justifier la résolution judiciaire du contrat de travail à ses torts et un contrat à durée déterminée peut faire l'objet d'une résiliation.

Toutefois la date d'effet de la résiliation est le jour de la décision qui la prononce dès lors que le salarié est encore à cette date au service de l'employeur.

M. a passé une visite de reprise le 2 mai 2007 à l'issue de laquelle le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude, puis une seconde visite le 16 mai 2007 à l'issue de laquelle il a été déclaré "*inapte à tous les postes de l'association*". Il est constant que M. n'a pas repris son poste après cette date. Il n'en est pas moins resté juridiquement au service de son employeur, qui ne pouvait pas le licencier, l'inaptitude du salarié ne caractérisant pas un cas de force majeure autorisant la rupture du contrat à durée déterminée.

Dès lors, le contrat de travail étant à échéance du 20 novembre 2007, il est arrivé à son terme avant que la juridiction saisie ne statue sur la demande de résiliation. Celle-ci est donc devenue sans objet et la demande en dommages et intérêts pour rupture abusive, sans fondement, ainsi que celle en dommages et intérêts pour irrégularité de procédure de licenciement.

Sur le paiement des salaires :

Le salarié sous contrat à durée déterminée qui a été déclaré inapte à l'issue d'une seconde visite de reprise, ne peut invoquer le bénéfice des dispositions de l'article L122-24-4 (1226-4) ce contrat ne pouvant être rompu par l'employeur en raison de l'inaptitude physique ou de l'impossibilité de reclassement.

Par ailleurs lorsque le salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation de travail, son employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire, sauf disposition légale ou conventionnelle particulière.

M., déclaré inapte à tout poste de l'association le 16 mai 2007 et placé en arrêt de travail longue durée suivant protocole de soins du 27 mars 2007 pour sa dépression réactionnelle, n'était pas en mesure de fournir sa prestation de travail. Il ne saurait donc prétendre au paiement des salaires.

Sur les autres demandes :

M. sollicite paiement d'une somme de 215,51 € plus 21,55 € pour les congés, au titre de 20,35 heures de travail impayées, soutenant qu'il aurait réalisé ces heures au delà de l'horaire normal ainsi qu'il ressortirait du tableau récapitulatif et des plannings.

Ces heures sont cependant mentionnées sur les bulletins de paie comme ayant été payées. Dès lors que M. ne discute pas le règlement effectif des sommes figurant sur ces documents, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il rejette ce chef de demande.

Il sollicite également la rémunération des deux journées de travail des 30 avril et 1^{er} mai 2007, soutenant qu'il n'était pas en arrêt maladie à ces dates. Il produit des certificats d'arrêt de travail du 13 au 29 avril et du 2 au 15 mai 2007. Cependant seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail dès lors que l'arrêt maladie a duré plus de 21 jours. L'employeur ne pouvait donc faire assurer un service par le salarié pendant le délai s'écoulant entre la fin de l'arrêt maladie et la visite de reprise. Il importe peu à cet égard que le salarié se soit placé à la disposition de l'employeur. Il y a lieu en conséquence de confirmer le jugement déferé en ce qu'il a rejeté ce chef de demande.

Il demande enfin une somme de 200,57 € à titre d'indemnité de congés payés, pour 18,94 heures non prises en 2006 du fait de l'arrêt maladie. L'employeur oppose à cette demande que le salarié a bien été indemnisé de cette période d'arrêt maladie et qu'il n'existe aucune disposition l'obligeant à solder la période de congés du fait de la maladie. Cependant dès lors que c'est l'état dépressif du salarié qui est la cause de l'arrêt maladie et que la responsabilité de l'employeur est engagée dans cette situation, il convient de retenir que les congés n'ont pu être pris du fait de l'employeur et de condamner celui-ci à payer une indemnité compensatrice de congés non pris, soit en l'espèce 200,57 €.

Sur les frais irrépétibles :

L'équité ne commande pas d'allouer des sommes au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme le jugement déferé en ce qu'il :

- Déclare recevable l'appel en intervention forcée de M. ;
- Déclare ce dernier et l'association responsables des faits de harcèlement moral subis par M. au cours de l'exécution du contrat de travail signé le 14 novembre 2005;
- Déboute M. de ses demandes en paiement des sommes de 215,51 € (deux cent quinze euros et cinquante et un centimes) plus 21,55 € (vingt et un euros et cinquante cinq centimes) pour les congés, à titre de rappel de salaires, ainsi que de 148,26 € (cent quarante huit euros et vingt six centimes) plus 14,82 € (quatorze euros et quatre vingt deux centimes) pour les congés, pour les journées du 30 avril et 1^{er} mai 2007;
- Condamne l'employeur et M. à payer à M. une somme de 700 € (sept cents euros) du chef de l'article 700 du code de procédure civile et les condamne aux dépens de première instance;

L'infirme pour le surplus;

Condamne l'association à payer à M. une somme de **5000 €** (cinq mille euros) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par le harcèlement moral;

Condamne M. à payer à M. une somme de **3000 €** (trois mille euros) à titre de dommages et intérêts;

Constate que le contrat de travail à durée déterminée du 21 novembre 2005 était à échéance du 20 novembre 2007;

Dit sans objet la demande de résiliation de ce contrat de travail;

Déboute M. de sa demande en paiement des salaires du 1^{er} mai au 20 novembre 2007;

Condamne l'association à payer à M. une somme de **200,57 €** (deux cent euros et cinquante sept centimes) à titre d'indemnités compensatrice de congés non pris en 2006;

Déboute les parties de leurs autres ou plus amples demandes;

Dit que chacune des parties conservera la charge des dépens exposés par elle en appel.

LE GREFFIER

S. LAWECKI

LE PRESIDENT

M. ZAVARO

POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier

