

29/01/2016

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

ARRÊT N° 2016/ 61

COUR D'APPEL DE TOULOUSE
4eme Chambre Section 1 - Chambre sociale

N° RG : 14/00360
CK/ED

Décision déferée du 17 Décembre 2013 - Conseil
de prud'hommes - Formation de départage de
TOULOUSE - F12/01030
C. BRISSET

ARRÊT DU VINGT NEUF JANVIER DEUX MILLE SEIZE

APPELANTE

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE
DE LA COUR D'APPEL
DE TOULOUSE

SAS

représentée par la SELAS GSA - GESTION SOCIALE APPLIQUEE,
avocat au barreau de BORDEAUX

SASU

INTIME

C/

Monsieur I

ASSOCIATION SOS RACISME TOUCHE
PAS A MON POTE

LE DEFENSEUR DES DROITS

comparant et assisté de Me Simon COHEN, avocat au barreau de
TOULOUSE substitué par Me Xavière BASTIDE- BARTHE, avocat au
barreau de TOULOUSE

INTERVENANT VOLONTAIRE

ASSOCIATION SOS RACISME TOUCHE PAS A MON POTE
51 avenue de Flandre
75010 PARIS

X représentée par Me Simon COHEN, avocat au barreau de TOULOUSE
substitué par Me Xavière BASTIDE- BARTHE, avocat au barreau de
TOULOUSE

OBSERVANT

LE DEFENSEUR DES DROITS
7 rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08

représenté par Mme _____, munie d'un pouvoir spécial

COMPOSITION DE LA COUR

CONFIRMATION PARTIELLE

L'affaire a été débattue le 02 Décembre 2015, en audience publique,
devant la Cour composée de:

F. GRUAS, président
C. KHAZNADAR, conseiller
D. BENON, conseiller
qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : S.FAILLE
lors du prononcé : E.DUNAS

ARRÊT :

- contradictoire
- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile
- signé par F. GRUAS, président, et par E.DUNAS, greffier de chambre.

EXPOSE DU LITIGE :

Monsieur _____ a été embauché le 24 juin 1996 par la société _____ située à _____ en qualité de manoeuvre N1/P1 coefficient 100 de la convention collective des ouvriers de travaux publics, le contrat été renouvelé, puis poursuivi en contrat de travail à durée indéterminée.

La société _____ a été intégrée en 2006 au groupe _____ et est devenue _____

À compter du 1er janvier 2008, la qualification N2/P2 a été reconnue par l'employeur à M. _____

À partir du mois de février 2012 le salarié a été en arrêt de travail pour maladie non professionnelle, prolongé à plusieurs reprises. Le salarié ne reprendra pas le travail.

Dans le dernier état de la relation contractuelle, M. _____ est canalisateur niveau ouvrier N2/P2, coefficient 140.

Le 4 mai 2012, le salaire a saisi le conseil de prud'hommes de TOULOUSE en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

L'association SOS RACISME TOUCHE PAS À MON POTE est intervenue à l'instance.

Par jugement 17 décembre 2013, le conseil, statuant en formation de département, a :

— prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. _____

— condamné la SAS _____ à payer :

— 4568,50€ au titre du préavis, outre les congés payés afférents,

— 6281,68€ à titre d'indemnité de licenciement,

— 27000€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— 10000€ à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

— 1300€ par application de l'article 700 du code de procédure civile,

— fixé la moyenne des trois derniers mois à 1773,31€,

— déclaré recevable l'intervention de l'association SOS RACISME TOUCHE PAS A MON POTE,

— condamné la SAS _____ à payer à l'association SOS RACISME TOUCHE A MON POTE à payer la somme de 1€ à titre de dommages et intérêts, outre celle de 300€ par application art. 700 CPC

— condamné la SAS _____ aux dépens.

Par lettre RAR adressée au greffe de la cour, la société _____ a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Une médiation a été ordonnée le 13 mai 2014 mais n'a pas abouti. La fin de la médiation a été constatée le 7 avril 2015.

Le Défenseur des Droits a décidé de déposer des observations le 23 mars 2015.

Par conclusions du 12 octobre 2015, reprises oralement lors de l'audience, la SAS _____ demande à la cour de :

— dire que M. _____ n'a pas fait l'objet d'un harcèlement moral,

— dire que la société _____ n'a commis aucun manquement susceptible de justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. _____

En conséquence,

— débout M. de toutes ses demandes,
— le condamner au versement d'une somme de 1500€ en vertu des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
— déclarer irrecevable l'intervention de l'association (demande formée page 29 des conclusions)
— ne pas tenir compte de l'avis du Défenseur des Droits (demande formée page 24 des conclusions).

La SAS fait valoir l'absence d'éléments de preuve laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral à l'égard de M.

La plainte pénale de M. à l'encontre de 4 salariés d' qui auraient tenu des propos racistes ne fait que rapporter ses propres déclarations et ses dires ne sont corroborés par aucun élément. Cette plainte a été classée sans suite.

Les attestations produites par M. sont contestées et l'employeur considère qu'elles ne sont pas probantes.

La rétrogradation alléguée par M. qui se serait vu confier des tâches sans rapport avec sa fonction n'est pas établie.

Les affirmations selon lesquelles M. l'empêchait de conduire des engins et de faire de la maçonnerie sont contredites par les propres déclarations de M. lequel explique qu'il ne pouvait pas conduire des camions et poser des bordures du fait qu'il était exempté de travail pénible en raison d'une hernie. En réalité, M. n'a jamais justifié d'une contre-indication médicale particulière.

La conduite d'engins et la maçonnerie ne font pas partie des missions principales d'un canalisateur. M. n'était plus titulaire d'une autorisation de conduite depuis le 13 janvier 2012, date à laquelle son autorisation ne lui a pas été renouvelée. Il résulte de l'audition de M. que M. pouvait avoir un comportement dangereux pour son intégrité et la sécurité des personnes. En outre M. reconnaît d'ailleurs être quelqu'un de « nerveux ». Cette situation justifiait la décision de non-renouvellement de l'autorisation de conduire pour des raisons de sécurité.

Le nettoyage des chantiers fait expressément partie des missions classiques attribuées à un canalisateur. Les attestations mettent en évidence que l'ensemble de l'équipe procède au nettoyage du chantier en fin de journée. La preuve de la rétrogradation n'est pas rapportée. Au contraire, M. a fait l'objet d'une promotion et a effectué les fonctions classiques relatives à son poste et à sa qualification.

S'agissant des propos racistes, M. n'a jamais fait part à son employeur de, ces faits. La plainte pénale a été classée sans suite. Il résulte de plusieurs attestations produites l'employeur émanant de salariés ayant travaillé avec M. qu'il n'y avait aucun propos raciste échangé au sein de la société.

Sur l'état de santé, l'employeur expose que M. a toujours été déclaré apte par la médecine du travail. Le médecin du travail n'a jamais saisi l'employeur d'une quelconque difficulté à l'égard de M. et ce dernier n'a jamais fait part de la moindre difficulté à son employeur. L'employeur ne conteste pas la dégradation de son état de santé mais conteste formellement tout lien entre cette dégradation et les conditions de travail de M. Le courrier du médecin ne suffit pas à établir que la dégradation de l'état de santé est en lien avec les conditions de travail, M.

n'a jamais demandé la reconnaissance d'une maladie professionnelle, seul élément permettant de démontrer qu'il y aurait effectivement un lien entre sa pathologie et ses conditions de travail.

Il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir mis en place des mesures d'enquête ou de prévention, aucun agissement n'étant dénoncé.

L'avis du Défenseur des Droits a été rendu en dehors de tout respect du

principe du contradictoire et est donc en contradiction avec les dispositions de l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme. L'employeur conteste sur le fond cet avis, tant dans l'analyse des attestations que des éléments médicaux. L'employeur n'a connu la dénonciation de faits de harcèlement qu'à l'occasion de la procédure judiciaire. L'enquête contradictoire n'a pas été menée du fait de l'absence de M. Le contentieux a été l'occasion d'interroger les salariés de l'entreprise sur l'existence de propos racistes au sein de l'entreprise, lesquels ont répondu par la négative.

L'intervention volontaire de l'association SOS RACISME a été formée à titre accessoire, elle est irrecevable en ce que son auteur ne justifie pas de son intérêt, pour la conservation de ses droits, à soutenir M. L'association, de même que M., ne rapporte pas la preuve d'une discrimination. Le salarié fonde ses prétentions non pas sur la discrimination mais sur le harcèlement moral. L'association ne peut donc invoquer l'application des dispositions de l'article L11343 du code du travail.

Par conclusions du 16 septembre 2015, reprises oralement lors de l'audience, M. demande à la cour de :

- dire que la société a commis une faute de nature à lui rendre imputable la rupture du contrat de travail, par conséquent,
 - prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail,
 - dire que la rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse par conséquent,
- condamner la SAS à payer à les sommes suivantes :

- 5000,28€ au titre de l'indemnité de préavis, outre les congés payés afférents,
- 12 918€ au titre de l'indemnité de licenciement,
- 52 500€ à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la rupture du contrat de travail,
- 15 000€ en réparation du préjudice moral subi,
- 3 000€ sur le fondement de l'article 700 du CPC,

Monsieur invoque à l'appui de ses demandes des faits de harcèlement moral à caractère raciste, ce, depuis 2008. Il a été mis à l'écart de la société, rétrogradé dans ses fonctions du seul fait de ses origines.

Plusieurs attestations mettent en évidence que les tâches de conducteur d'engin lui avaient été retirées et qu'il se trouvait cantonné aux tâches de manœuvre. Ses collègues de travail le traitaient de « négro ».

La décision unilatérale du chef d'agence de l'empêcher de conduire des engins participe à la reconnaissance du harcèlement moral.

Ses déclarations lors de son audition par la gendarmerie sont cohérentes et confirmées pour partie par les dépositions du chef d'agence.

Les critiques de l'employeur des attestations du salarié ne sont pas fondées. Les attestations des salariés produites par l'employeur disant qu'ils participaient au nettoyage du chantier sont inopérantes puisqu'ils reconnaissent accomplir occasionnellement les tâches de manœuvre alors que M. reproche à son employeur de l'avoir exclusivement affecté à ces tâches.

Les attestations de salariés produites par l'employeur n'ont travaillé que ponctuellement avec M. Elles ne sont pas suffisantes à démontrer l'absence de harcèlement à caractère raciste au sein de l'entreprise.

Les certificats médicaux participent au faisceau d'indices permettant d'apprécier l'étendue et les conséquences des agissements des harceleurs sur la santé du salarié.

Le médecin du travail consulté le 2 mars 2012 pendant l'arrêt maladie le renverra vers un médecin psychiatre lequel mentionnera qu'il « présente une souffrance morale en rapport avec des soucis professionnels, il parle de harcèlement moral et serait également victime d'action ou de propos

racistes ».

L'employeur bien qu'informé de cette situation n'aura aucune réaction, ne procédera à aucune enquête interne, ni à aucune audition de personnes susceptibles d'avoir été témoin des agissements dont il se plaint.

Plus grave, l'audition du chef d'agence démontre, que bien qu'informé de certains agissements, il qualifiait ces derniers de plaisanteries.

Par conclusions du 16 septembre 2015, reprises oralement lors de l'audience, **l'association SOS RACISME TOUCHE PAS À MON POTE** demande à la cour de condamner à lui payer la somme de 3000€ à titre de dommages et intérêts, outre celle de 500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'association SOS RACISME fait valoir que son intervention est recevable à agir en application de l'article L1134-3 du code du travail pour exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions de la lutte contre la discrimination.

L'absence totale de réaction de l'employeur qui a de fait toléré le harcèlement moral à caractère raciste dont M. faisait l'objet met à mal les valeurs que SOS RACISME défend.

Par décision du 23 mars 2015, **le Défenseur des Droits**, saisi d'une réclamation par M. relatifs à des faits de harcèlement discriminatoire a décidé de présenter des observations devant la cour, ces observations ont été déposées au greffe le 26 mars 2015 et reprises oralement lors de l'audience.

Le Défenseur des Droits expose qu'après enquête par ses services, envoi d'une note récapitulative à l'employeur lui exposant les raisons pour lesquelles il pourrait conclure à l'existence d'une discrimination et après analyse de la réponse de l'employeur du 1er juillet 2014, il formule les conclusions suivantes :

- M. a été victime d'agissements de harcèlement discriminatoire fondés sur son origine et/ou son apparence physique ;
- La société mise en cause n'a pas rempli son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé de son salarié.

SUR CE :

Sur la recevabilité des observations écrites et orales du Défenseur des droits :

En application de l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958, de la loi organique du 29 mars 2011 n°2011-333 et du décret du 29 juillet 2011 n°2011-904, le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante.

Le Défenseur des droits a notamment pour mission de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité.

En application de l'article 33 de la loi organique du 29 mars 2011, le Défenseur des droits peut demander à présenter des observations écrites ou demander à être entendu devant les juridictions judiciaires; dans ce cas, son audition est de droit.

Les observations déposées devant la juridiction judiciaire par le Défenseur des droits et son audition ne lient pas le juge saisi du litige.

En l'espèce, le Défenseur des droits a procédé à une enquête sur la

réclamation de M. invoquant un harcèlement discriminatoire à l'encontre de son employeur.

Lors de cette enquête, l'employeur a été invité à faire connaître sa position et à transmettre ses pièces, puis a été tenu informé de la note récapitulative du Défenseur avec possibilité d'y répondre, avant l'avis rendu.

Cet avis, reprend de façon circonstanciée les éléments de preuve et les arguments produits par chacune des parties devant le Défenseur.

L'avis du Défenseur des droits a été régulièrement communiqué aux parties dans le cadre du débat judiciaire en cause d'appel.

En conséquence, l'avis du Défenseur des droits respecte le principe du contradictoire et n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article 6 de la Convention Européenne des droits de l'homme.

La demande tendant à écarter l'avis du Défenseur des droits sera donc rejetée.

Sur la recevabilité de l'intervention de l'association SOS RACISME :

L'article L1134-3 du code du travail prévoit que les associations régulièrement constituées depuis 5 ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions de lutte contre la discrimination.

En l'espèce, les agissements de harcèlement moral dénoncés par M. font référence à des faits concernant des propos racistes et à une discrimination dans les tâches attribuées en raison de ses origines. Les faits évoqués par l'intimé à l'appui de ses demandes peuvent relever de harcèlement discriminatoire.

L'intervention volontaire de l'association SOS RACISME TOUCHE PAS À MON POTE est donc recevable en la forme.

Sur le harcèlement moral invoqué par le salarié :

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Lorsque survient un litige relatif au harcèlement moral, 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.

En l'espèce, M. produit deux attestations :

La première attestation émane de M. ancien salarié d' et fait état de propos tenus à plusieurs reprises à l'encontre de l'intimé tels que « sale nègre, macaque, singe » « un noir ça n'a rien dans la tête ». Ce témoin précise « on le fait souffrir sous de lourdes charges au chantier sous prétexte qu'un noir est fait pour porter de la charge comme un animal. Ils disent souvent à lui comme à moi qu'un noir ça doit travailler comme un noir. ».

La deuxième attestation émane de M. témoin extérieur à l'entreprise, lequel explique que « M. travaillait devant chez moi au ».

à [redacted] avec l'entreprise [redacted] ... ce monsieur a subi beaucoup de harcèlement... on lui donnait que les tâches avec le balai... à plusieurs reprises j'ai entendu ses collègues de boulot le traiter de négro et qu'il n'était pas français ».

L'employeur critique ces deux attestations.

Le fait que M. [redacted] est en procédure judiciaire avec son employeur ne suffit pas à écarter son attestation des débats.

Contrairement aux affirmations de l'employeur l'attestation de M. [redacted] est précise puisqu'elle fait référence à des faits qui se sont déroulés pendant l'exécution d'un chantier identifié situé [redacted] à [redacted]

L'attestation de M. [redacted] est concordante avec celle de M. [redacted] en ce que des propos à caractère racistes ont été tenus à l'encontre de M. [redacted] de façon récurrente par les autres salariés.

L'enquête pénale qui a été réalisée a permis d'entendre M. [redacted]

[redacted] supérieur hiérarchique, chef d'agence. Elle met en évidence que ce témoin conteste formellement avoir traité M. [redacted] de « négro ».

Toutefois, cette attestation ne permet pas de contester utilement les attestations de M. [redacted] et de M. [redacted] lesquelles concernent les collègues de M. [redacted] présents sur le chantier et non le chef d'agence.

Les attestations de M. [redacted] et de M. [redacted] seront donc retenues.

Le témoin [redacted] a validé pour partie les déclarations de M. [redacted]

à la gendarmerie dénonçant les propos humiliants d'un autre salarié ([redacted]) à son encontre tenus le 26 février 2012, sur le chantier de [redacted], qui lui a déclaré « qu'il fallait qu'il trouve un spécialiste, car il n'est pas bien, car il réfléchit sans arrêt ».

M. [redacted] disposait de tous les diplômes nécessaires pour conduire les engins et justifie qu'il disposait même d'un passeport prévention l'autorisant à conduire les engins valable jusqu'en 2013. Il n'est pas contesté que M. [redacted] a antérieurement effectivement conduit des engins dans le cadre de ses fonctions de canalisateur.

Contrairement aux affirmations de l'employeur, l'audition de M. [redacted] par la gendarmerie n'indique pas qu'il est dispensé de la conduite d'engins en raison de son état de santé. Or, dans son audition par la gendarmerie, M. [redacted] chef d'agence, reconnaît qu'il prive M. [redacted] de la conduite des engins.

Par ailleurs, M. [redacted] produit les justificatifs de la dégradation de son état de santé en 2012 et de ce que le médecin du travail l'a adressé à un psychiatre du fait d'une souffrance au travail, rappelant que le salarié évoquait la question de propos racistes depuis plusieurs années.

Ces éléments sont suffisants à établir la réalité d'agissements laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral.

L'employeur produit pour sa part 6 attestations de salariés d'

([redacted]), dont un salarié membre du CHSCT et un salarié membre du CE, toutes datées du 6 avril 2012, mais seulement communiquées en appel, dont il résulte qu'ils n'ont jamais constaté de propos racistes et/ou discriminatoires au sein de la société. Il produit également les fiches de pointage de 4 de ces salariés ([redacted] et [redacted]) établissant qu'ils ont travaillé sur des chantiers avec M. [redacted]

Toutefois, alors que l'intimé se plaint de subir un harcèlement depuis 2008, les personnes qui ont attesté pour l'employeur n'ont travaillé que ponctuellement avec M. [redacted]

- M. [redacted] un seul jour le 10 février 2011,
- M. [redacted] du 10 au 13 janvier 2012,
- M. [redacted] le 8 novembre 2010 et du 11 au 13 avril 2011,
- M. [redacted] du 2 au 5 juin 2009 et les 9 et 10 mars 2011.

Ces attestations, sont donc insuffisantes à établir l'absence de harcèlement

à caractère raciste au sein de l'entreprise subi par M.

M. , chef d'agence, justifie le retrait de la conduite des engins par M. pour sa propre sécurité et celle des autres salariés invoquant des troubles de comportement de l'intimé.

Or, l'employeur n'évoque aucun incident ou fait précis, objectif et documenté permettant de justifier le retrait définitif de cette tâche à M.

L'employeur s'empare de l'avis du médecin psychiatre produit à l'instance par M. relatant les propos du salarié indiquant qu'il peut être nerveux. Cet élément ne peut justifier a posteriori la décision unilatérale de l'employeur de retirer toute conduite d'engin à M.

Ce même témoin qualifie de plaisanterie les propos tenus par un autre salarié à M. selon lesquels « il fallait qu'il trouve un spécialiste, car il n'est pas bien, car il réfléchit sans arrêt ».

Les éléments produits par l'employeur ne permettent pas de justifier objectivement les faits dénoncés par M.

Le fait que l'employeur n'a pas été antérieurement avisé par le salarié de l'existence du harcèlement moral n'est pas susceptible de l'exonérer.

Les agissements commis sont liés aux origines du salarié et ont porté atteinte à sa dignité. Le médecin du travail a en outre clairement indiqué que M. présente une souffrance morale en rapport avec des soucis professionnels, l'atteinte à la santé du salarié est donc également parfaitement établie.

Les premiers juges ont justement retenu le harcèlement moral, le jugement sera confirmé de ce chef.

Compte tenu de la nature des faits, de leur durée et leurs conséquences, hors la rupture, la réparation du préjudice moral subi par M. a été justement fixée par les premiers juges à la somme de 10000€.

Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

Le harcèlement moral constitue un manquement particulièrement grave de l'employeur qui justifie l'impossibilité de poursuivre le contrat de travail.

La résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée par les premiers juges sera donc confirmée, avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, conformément à la demande de M.

Le contrat de travail étant suspendu par l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle qui s'est poursuivi, la date de la rupture du contrat de travail doit être fixée au 17 décembre 2013, date du jugement qui prononce la résiliation.

S'agissant du calcul des indemnités de rupture, il y a lieu de retenir la moyenne des trois derniers mois précédant l'arrêt maladie (novembre, décembre 2011 et janvier 2012), laquelle s'élève à 2534,09€ bruts. Compte tenu de son ancienneté, M. a droit à deux mois de salaire au titre du préavis.

Il sera donc alloué, conformément à la demande M. , la somme de 5000,56€ au titre du préavis, les congés payés afférents,

Compte tenu de l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, l'ancienneté de M. dans l'entreprise est de 14 ans et 7 mois. Il sera donc alloué à M. la somme de 8939,75€ au titre de l'indemnité de licenciement.

Compte tenu de l'ancienneté du salarié et de son salaire mensuel brut, la

réparation du préjudice résultant de la rupture du contrat de travail sera fixé à la somme de 45000€.

Le jugement sera donc partiellement confirmé.

Sur la demande en dommages et intérêts formée par l'association SOS RACISME :

En l'espèce, l'employeur ne justifie d'aucune action au sein de l'entreprise tendant à prévenir ou à mettre fin au racisme dont a été l'objet M.

L'association intervenante met en place des actions pour lutter contre le racisme et les discriminations et mène des actions judiciaires pour lutter contre les préjugés racistes et les traitements discriminatoires tels que ceux subis par M.

Les propos racistes tenus à M. _____ posent une question de principe et ont un effet au-delà de la personne de l'intimé.

Il sera donc alloué à l'association SOS RACISME en réparation du préjudice moral subi la somme de 2000€.

Sur les autres demandes :

La société _____ succombe à l'instance, elle doit en conséquence supporter les dépens d'appel et indemniser M. _____ et l'association SOS RACISME des frais engagés non couverts par les dépens, lesquels seront fixés respectivement aux sommes de 2500€ et 500€.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Rejette la demande de la société _____ tendant à écarter l'avis du Défenseur des droits,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de TOULOUSE du 17 décembre 2013 en ce qu'il a statué sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, déclaré recevable l'intervention de l'association SOS RACISME, statué sur les dommages et intérêts pour harcèlement moral, les indemnités fondées sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens,

Réforme pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Condamne la SAS _____ à payer à M. _____ les sommes suivantes :

- 5000,56€ bruts au titre du préavis, outre 500€ au titre des congés payés afférents,
- 8939,75€ au titre de l'indemnité de licenciement.
- 45000€ au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la SAS _____ à payer à l'association SOS RACISME TOUCHE PAS À MON POTE les sommes suivantes :

- 2000€ à titre de dommages et intérêts,

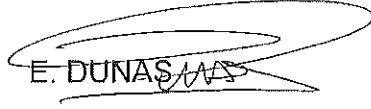
- 500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la SAS

aux dépens d'appel.

Le présent arrêt a été signé par F. GRUAS, président, et E. DUNAS, greffier.

LE GREFFIER


E. DUNAS

LE PRESIDENT


F. GRUAS

POUR EXPÉDITION CONFORME
LE GREFFIER EN CHIEF



