

R.G. : 15/01289

Des minutes du Secrétariat-Greffe
de la Cour d'Appel de ROUEN a
été extrait ce document

COUR D'APPEL DE ROUEN

**CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE
SECURITE SOCIALE**

ARRET DU 26 AVRIL 2016

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LOUVIERS du 28 Janvier 2014

APPELANT :

Monsieur

comparant en personne,
assisté de Me Anne-Laure CAFFIAUX-COCONNIER, avocat au barreau de l'EURE

Notifié le 25.04.16

INTIMEE :

Société

représentée par Me Arnaud CHAULET, avocat au barreau de PARIS substitué par
Me Mathilde RONSIN, avocat au barreau de PARIS

OBSERVATEUR :

DEFENSEUR DES DROITS

7 rue Saint-Florentin
75409 PARIS CEDEX 08

représenté par Mme
pouvoir

, Agent du Défenseur des droits, muni d'un

su

nu

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 10 Février 2016 sans opposition des parties devant Madame LORPHELIN, Président, magistrat chargé d'instruire l'affaire,

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame LORPHELIN, Président
Madame ROGER-MINNE, Conseiller
Madame DE SURIREY, Conseiller

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Mme AUBER, Greffier

MINISTERE PUBLIC :

auquel le dossier a été communiqué

DEBATS :

A l'audience publique du 10 Février 2016, où l'affaire a été mise en délibéré au 26 Avril 2016

ARRET :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 26 Avril 2016, 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 Madame LORPHELIN, Président et par Madame HOURNON, Greffier présent à cette audience.

Su

ma

EXPOSÉ DES FAITS, DE LA PROCÉDURE ET DES PRÉTENTIONS DES PARTIES

Le 5 octobre 1998, M. [redacted] a été embauché par contrat à durée indéterminée en qualité d'assistant logistique, par la société [redacted]. Il lui a été affecté le coefficient 150 du groupe 1 conformément aux dispositions de l'annexe IH de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires, moyennant un salaire brut mensuel de 11.000 francs (1.677 euros) pour 169 heures de travail.

Il occupe actuellement le poste de "contrôleur réception", statut agent de maîtrise coefficient 150.

Le 12 mars 2004, l'union départementale Force Ouvrière de l'Eure a informé la société [redacted] que M. [redacted] avait été désigné en qualité de délégué syndical. Depuis cette date, il a exercé différents mandats représentatifs :

- à compter du 29 avril 2004 : représentant syndical au comité d'entreprise,
- à compter du 23 septembre 2004 : représentant syndical au CHSCT.

Soutenant que, depuis sa désignation en tant que délégué du personnel, il a été victime d'une entrave à sa liberté syndicale, de discrimination syndicale, ainsi que de harcèlement moral, M. [redacted] a saisi le conseil de prud'hommes de Louviers afin d'obtenir des dommages et intérêts pour ces faits.

Le Défenseur des droits est intervenu à cette instance au soutien des demandes formées par M. [redacted].

Par un jugement du 28 janvier 2014, rectifié par un jugement du 8 avril 2014, le conseil de prud'hommes de Louviers a :

- ▶ dit que M. [redacted] n'a pas été victime de discrimination syndicale, ni de harcèlement moral ;
- ▶ débouté M. [redacted] de l'ensemble de ses demandes ;
- ▶ débouté la société [redacted] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- ▶ donné acte au défenseur des droits, succédant à la Halde, de son intervention ;
- ▶ dit que les dépens seront supportés par moitié.

Cette décision a été notifiée aux parties par courriers recommandés dont elles ont accusé réception le 29 janvier 2014.

M. [redacted] a formé appel de cette décision le 11 février 2014.

Par conclusions enregistrées le 12 mars 2015, soutenues oralement à l'audience et auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des moyens développés au soutien de ses prétentions, M. [redacted] demande à la cour de :

Su

na

- infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes ;
- juger que la société a usé de pratiques discriminatoires et de harcèlement moral envers lui ;
- condamner la société à lui verser la somme de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale et harcèlement moral ;
- juger que la société a bloqué l'évolution de sa carrière et l'augmentation de salaire depuis 2004 ;
- condamner la société à lui verser la somme de 2.728,60 euros à titre de rappel de salaire, outre la somme de 272,86 euros au titre des congés payés y afférents ;
- condamner la société à réactualiser son salaire actuel à hauteur de 2.370,58 euros, soit une augmentation de 9,92 % afin de corriger la discrimination qu'il a subie ;
- condamner la société à le réhabiliter dans sa fonction principale d'assistant logistique ;
- condamner la société à lui payer la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions remises au greffe le 29 septembre 2015, soutenues oralement à l'audience et auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des moyens développés au soutien de ses prétentions, la société demande à la cour de :

- à titre principal, confirmer la décision rendue par le conseil de prud'hommes de Louviers le 28 janvier 2014 ;
- débouter M. de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions ;
- condamner M. à lui verser la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- à titre subsidiaire, réduire à de plus justes proportions les indemnités sollicitées.

Le Ministère public a été avisé des observations du Défenseur des droits, mais n'a pas transmis d'observations écrites sur la procédure mise en oeuvre par M.

Le défenseur des droits a présenté des observations dans un document du 19 janvier 2015, développé oralement à l'audience du 10 février 2016 par son représentant, lequel fait valoir, pour l'essentiel, que :

- il considère que M. établit la matérialité d'un certain nombre d'éléments précis et concordants, à savoir les procédures de licenciement n'ayant pas abouti, les sanctions répétées et disproportionnées, l'évolution de carrière défavorable, la mise à l'écart et la dégradation de son état de santé, qui permettent, dans leur ensemble, de présumer l'existence d'un harcèlement ;

- il estime que la société _____ mise en cause, interrogée à cet effet, n'a pas apporté la preuve que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers aux activités syndicales de M.
- c'est sur la base de ces éléments qu'il estime que M. _____ est victime de harcèlement discriminatoire au sens de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 et des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

MOTIFS DE LA DECISION

- Sur la discrimination :

Les dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail interdisent, de manière spécifique, à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions afférentes notamment à la conduite et la répartition du travail, à la formation professionnelle, à l'avancement et à la rémunération.

Selon l'article L. 1134 -1 du code du travail, dans un procès en discrimination, il revient à celui qui se prétend victime de présenter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et, au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

M. _____ soutient que son employeur, dès qu'il a eu connaissance de sa désignation en qualité de représentant syndical, lui a fait subir une véritable discrimination ayant consisté notamment, à prendre des sanctions disciplinaires disproportionnées, présenter des demandes de licenciement qui n'ont pas reçu l'agrément de l'Inspection du travail, lui retirer l'accès au réseau informatique de l'entreprise et l'isoler du reste de ses collègues en l'affectant à un poste de travail situé à plusieurs kilomètres du siège de la société. Il souligne qu'avant 2004, il n'avait jamais fait l'objet d'une quelconque sanction disciplinaire.

Les pièces produites aux débats font ressortir les éléments de fait suivants :

- par un courrier recommandé du 12 mars 2004, l'union syndicale des syndicats Force Ouvrière de l'Eure a informé la direction de la société _____ de la désignation de M. _____ en qualité de délégué syndical Force Ouvrière ;
- de la mi-mars 2004 au mois de septembre 2004, il s'est trouvé affecté dans un local "les Clouets", situé à quelques kilomètres du siège de la société, où il a travaillé seul et s'est trouvé isolé de ses collègues ;
- par un courrier recommandé du 29 avril 2004, l'union syndicale des syndicats Force Ouvrière de l'Eure a informé la direction de la société _____ de la désignation de M. _____ en qualité de représentant syndical au Comité d'Entreprise ;
- le 13 mai 2004, un avertissement lui est notifié pour "écart de conduite intolérable envers votre supérieur hiérarchique (propos injurieux)" ; cet avertissement a été maintenu malgré ses protestations ;

- par un courrier recommandé du 23 septembre 2004, l'union syndicale des syndicats Force Ouvrière de l'Eure a informé la direction de la société de la désignation de M. en qualité de représentant syndical au CHSCT ;
- le 15 octobre 2004, la société a engagé une procédure de licenciement à son encontre pour avoir refusé d'obéir aux ordres de sa hiérarchie et d'accomplir certaines tâches ; l'employeur a renoncé à cette procédure à la suite de la contestation faite par le salarié qui l'estimait injustifiée ;
- le 18 juin 2008, comme celle-ci en atteste, M. qui assistait Mme en qualité de représentant syndical dans le cadre d'un entretien en vue de son licenciement, a "subi des pressions et reçu des menaces très caractérisées (menaces verbales de licenciement)" de la part de M. , président directeur général de ;
- par un courrier du 8 juillet 2008, M. a reconnu l'existence de cet emportement verbal en précisant : "si je reconnais volontiers qu'à cette occasion le ton est monté, je tiens à vous confirmer que, d'une part, je n'en détiens nullement l'unique responsabilité et que, d'autre part, je n'ai en aucun cas prononcé de propos calomnieux ou discriminatoires" ;
- le 5 septembre 2008, il est mis à pied à titre disciplinaire pour ne pas avoir respecté la procédure interne d'étiquetage des palettes ; sur le recours formé par M. , le conseil de prud'hommes de Louviers a prononcé l'annulation de cette mise à pied disciplinaire, la considérant comme étant "disproportionnée au grief invoqué" ;
- le 27 mars 2009, la société a engagé une procédure de licenciement avec mise à pied conservatoire "à la suite de l'introduction par M. dans le système informatique de l'entreprise d'une clé USB contenant des logiciels suspects déclenchant une alerte informatique" ; par une décision du 4 mai 2009, l'Inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement en retenant que l'intention de nuire, prêtée au salarié, n'était pas prouvée et que le délai de la mise en oeuvre de la demande de licenciement était trop long ; l'Inspecteur du travail a formulé l'avis selon lequel "il ne peut être écarté l'existence d'un lien entre l'exercice par M. de ses mandats et la demande d'autorisation de licencier" ;
- le 16 novembre 2009, statuant sur le recours formé par l'employeur contre cette décision, le Ministre du travail a confirmé le refus d'autoriser le licenciement au motif que le délai maximal de dix jours entre la date de la mise à pied conservatoire et la demande d'autorisation du licenciement n'avait pas été respecté ;
- à compter du 11 mai 2009, date de sa réintégration dans l'entreprise, M. : a été privé d'accès au réseau internet de la société (ordinateur, messagerie, logiciel SAP, module de réception) et, dans un courrier adressé à la direction le 12 avril 2010, il a protesté contre cette mesure en faisant valoir que celle-ci entraînait " la suppression pure et simple de ma fonction principale, de ce fait, je ne peux plus exercer mon métier" ; cette mesure a été

ultérieurement qualifiée de fait discriminatoire par l'inspecteur du travail dans sa décision du 22 février 2010 rejetant la demande de la société du 5 janvier 2010 tendant à se voir autorisée à mettre en oeuvre contre M. une nouvelle mesure de licenciement pour motif disciplinaire ;

- le 15 décembre 2009, la société a engagé une nouvelle procédure de licenciement pour "propos injurieux tenus à l'encontre de son supérieur hiérarchique"; le 22 février 2010, l'inspecteur du travail a refusé l'autorisation de licenciement aux motifs que la matérialité du grief reproché à M. n'était pas établie et que l'appartenance syndicale de celui-ci n'était pas dénuée de tout lien avec la demande présentée ;
- le 22 février 2010, la société a retiré à M. son autorisation de conduite de chariot automoteur, indispensable à l'exercice de ses fonctions, lui reprochant de le conduire dangereusement ; informée de cette mesure, l'inspection du travail a demandé à l'employeur de restituer sans délai cette autorisation et de garantir l'exécution normale des tâches de M. et l'exercice régulier de ses missions de délégué du personnel, sous peine de voir "relever chaque infraction de discrimination et d'entrave".

Il convient de constater que ces éléments, dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

La société prétend que ces mesures se trouveraient justifiées par des éléments objectifs étrangers à la discrimination, en développant, pour l'essentiel, les arguments suivants :

- la société comprend de nombreux représentants du personnel parmi lesquels plusieurs délégués syndicaux et, à aucun moment, n'a été invoquée par l'un de ces représentants, à l'exception de M. une quelconque discrimination, a fortiori syndicale ;
- il est troublant de constater la concomitance qui existe entre la désignation de M. en qualité de représentant syndical, ses contestations systématiques et ses débordements de comportement ;
- les membres du comité d'entreprise ont, à deux reprises, émis un vote favorable sur le projet de licenciement de M. estimant que celui-ci avait adopté un comportement inacceptable, les élus indiquant notamment : "*nous ne pouvons pas prendre le risque que M. continue à être totalement indifférent à nos préoccupations de sécurité et, ce faisant, à faire courir à l'entreprise des risques qu'il nie*" ;
- les critiques émises par M. sur la modification de ses fonctions sont d'autant plus vaines que celui-ci a expressément revendiqué d'accomplir plus de tâches de magasinage et de cariste, allant même jusqu'à signer une fiche de fonctions le prévoyant ;

- les sanctions disciplinaires et les procédures de licenciement étaient justifiées par des écarts de conduite intolérables, l'absence de respect des procédures internes, des actes d'insubordination et des propos injurieux envers ses supérieurs hiérarchiques;
- chacune des procédures initiées à l'encontre de M. était justifiée par des éléments précis, sans lien avec son mandat syndical, et les procédures de licenciement ont été refusées pour des raisons de pure forme ;
- l'affectation de M. au bâtiment "les Clouets", au demeurant temporaire (quelques mois en 2004), ne constitue nullement un acte d'isolement ou de discrimination, d'autres salariés ayant eu à exercer leurs fonctions au sein de ce bâtiment dédié à l'activité du client cette affectation était nécessaire pour les besoins de l'exercice des fonctions de M. et ce dernier n'a pas été privé de relations avec ses collègues ;
- il n'a pas été privé d'accès au réseau informatique alors qu'il exerçait ses fonctions aux Clouets et ses fonctions ne nécessitent pas un accès permanent au réseau informatique.

Cependant, la cour relève que :

- la société ne démontre nullement la nécessité objective d'affecter M. à compter de la mi - mars 2004, dans un poste de travail où il s'est trouvé isolé de ses collègues, précisément à une date très proche de l'annonce qui lui avait été faite par l'union syndicale des syndicats Force Ouvrière de l'Eure de sa désignation en qualité de délégué syndical, à savoir le 12 mars 2004, alors que l'entreprise emploie d'autres salariés susceptibles d'occuper temporairement ce poste, notamment M. qu'elle cite dans ses écritures ;
- elle ne justifie pas davantage les raisons objectives l'ayant conduite à supprimer l'accès de M. au réseau internet de l'entreprise à compter du 11 mai 2009, alors que, d'une part, en soutenant que ses fonctions ne nécessitent pas un accès permanent au réseau informatique, la société fait l'aveu qu'il doit pouvoir bénéficier, au moins ponctuellement, de cet accès, comme le font apparaître les fiches de fonction "Magasinier cariste santé" et "contrôleur réception", d'autre part, l'inspection du travail a refusé d'autoriser le licenciement à la suite de l'incident survenu début 2009 sur le réseau informatique, aux motifs qu'il n'est pas proscrit d'introduire une clé USB personnelle dans les ordinateurs de l'entreprise, qu'en raison du fonctionnement du "pare feu" du système informatique, l'entreprise n'a subi aucun préjudice en conséquence des faits reprochés, qu'aucun élément ne vient corroborer l'intention prêtée au salarié d'avoir voulu s'introduire, caché de tous, sur le système informatique avec l'identité d'un autre salarié en vue de nuire aux intérêts de l'entreprise, au contraire des affirmations de l'employeur, qu'en raison des intentions prêtées au salarié et des longs délais dans la mise en oeuvre de la demande, il ne peut pas être écarté l'existence d'un lien entre l'exercice par M. de ses mandats et la demande d'autorisation de le licencier et que les faits qui lui sont reprochés ne présentent pas une gravité suffisante pour justifier son licenciement ;

- elle n'apporte aucun élément objectif de nature à justifier les menaces de licenciement proférées le 18 juin 2008 par M. [redacted] président directeur général de [redacted] contre M. [redacted] alors que celui-ci assistait Mme [redacted], dans le cadre de ses fonctions de délégué syndical, ce qui constitue une entrave manifeste à l'exercice de ce mandat ;
- elle ne démontre pas la nécessité de suspendre temporairement son permis de conduire les chariots élévateurs, précisément, le 22 février 2010, jour où l'inspecteur du travail a refusé l'autorisation de la troisième procédure de licenciement, alors que l'accident mentionné dans ses écritures d'appel remontait au 20 juin 2008 et n'avait pas fait l'objet d'une sanction disciplinaire, que l'avis du formateur externe sur l'inaptitude de M. [redacted] à la conduite de tels engins avait été émis le 23 août 2008 sans être suivi d'une quelconque interdiction et que, dans ces circonstances, l'avis émis le 30 décembre 2009 par le Comité d'Entreprise n'imposait pas que soit prise une telle mesure le jour même de la réintégration du salarié dans l'entreprise, étant ajouté que le fait que cette mesure ait été annulée le jour même à la demande de l'inspecteur du travail est sans incidence sur son caractère discriminatoire.

En conséquence, le jugement doit être infirmé en ce qu'il a considéré que M. [redacted] n'avait pas été victime de la part de son employeur d'un traitement discriminatoire en relation avec ses mandats syndicaux et débouté celui-ci de sa demande de dommages et intérêts.

- Sur le harcèlement moral :

L'article L. 1152-1 du code du travail dispose qu'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 morale ou de compromettre son avenir professionnel.

Au cas d'espèce, les éléments qui viennent d'être exposés, démontrent suffisamment que, dès sa désignation en qualité de représentant syndical, M. [redacted] a subi de la part de son employeur un harcèlement moral ayant consisté à l'isoler de ses collègues, le rétrograder de fait dans l'exercice de ses fonctions en le privant d'un accès au réseau internet et du permis de conduire les chariots élévateurs, et le soumettre à de nombreuses mesures disciplinaires, qui, dans leur grande majorité, ont été invalidées soit par le conseil de prud'hommes, soit par l'inspection du travail.

Il est établi par le certificat du Docteur [redacted] en date du 27 mai 2011 et les ordonnances prescrivant régulièrement des anxiolytiques à M. [redacted] que celui-ci présente, depuis le 15 juillet 2004 un syndrome dépressif chronique en lien avec des problèmes rencontrés dans son activité professionnelle.

En considération de ces éléments, c'est vainement que la société [redacted] conteste la réalité du harcèlement moral dont M. [redacted] réclame la réparation.

Le jugement doit donc être infirmé en ce qu'il a débouté M. [redacted] de sa demande de dommages et intérêts de ce chef.

En considération de la durée et de l'importance des faits discriminatoires et du harcèlement subi, il convient de faire droit à la demande de dommages et intérêts de M. à hauteur de 30.000 euros.

- Sur l'évolution salariale :

M. soutient que, depuis sa désignation en tant que représentant syndical, son salaire n'a pas évolué, qu'il n'a jamais reçu d'augmentation individuelle et que son employeur refuse de lui accorder les évolutions qu'il mérite. Il prétend être le seul dans sa catégorie à être dans cette situation, alors que, selon lui, ses collègues, se trouvant dans une situation identique à la sienne, ont vu leur carrière évoluer et ont perçu annuellement des primes individuelles. Il ajoute qu'il appartient à son employeur de verser aux débats des preuves contraires s'il entend contester cet état de fait, et que les salariés mentionnés par la société sont tous dans une situation différente de la sienne (ancienneté, temps partiel, qualification). Il estime à 1,5 % le taux moyen annuel de progression individuelle chez

La société s'oppose aux demandes de rappel de salaire et d'actualisation de sa rémunération formées par M. en faisant valoir que son salaire a régulièrement progressé tous les ans depuis son embauche, qu'il perçoit un salaire supérieur aux minima de la convention collective et que, par comparaison aux autres contrôleurs réception, il a un coefficient hiérarchique le plus élevé, est le seul à bénéficier de la catégorie agent de maîtrise et bénéficie du taux horaire le plus élevé.

Il convient de rappeler qu'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "travail égal, salaire égal" de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération et qu'il appartient ensuite à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs et matériellement vérifiables justifiant cette différence.

Au cas d'espèce, la cour relève que M. n'établit pas avoir subi une stagnation de ses revenus depuis sa désignation en qualité de représentant syndical en 2004, les bulletins de salaire produits aux débats faisant ressortir au contraire une évolution constante de sa rémunération brute entre 2004 et 2012, celle-ci étant passée de 1.883,99 euros à 2.156,86 euros. Il n'établit pas davantage que son traitement serait moins favorable que celui des autres employés de occupant les mêmes fonctions, les éléments de comparaison fournis par l'employeur démontrant que les sept autres salariés occupant un poste de contrôleur réception ne bénéficient pas comme lui du statut d'agent de maîtrise, étant soit des employés (Mmes et), soit une ouvrière (Mme), bénéficiant d'un coefficient moins élevé (L 120 au lieu de 150) et percevant une rémunération horaire inférieure à la sienne. Il ne peut utilement prétendre avoir été privé de promotion professionnelle et de gratifications individuelles en raison de son mandat syndical, alors que les évaluations annuelles produites aux débats établissent que, dès 2003, soit à une date antérieure à sa désignation en qualité de représentant syndical, son supérieur hiérarchique notait son manque de motivation et concluait : " doit s'investir absolument dans son travail et vite", et que ce manque d'investissement professionnel a perduré au cours des années suivantes.

Enfin, même s'il a pu être privé temporairement de certains moyens techniques lui permettant d'exercer pleinement ses fonctions, néanmoins, il n'est pas établi que cette situation perdurerait encore à la date du présent arrêt.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il déboute M de ses demandes au titre des rappels de salaire, de réactualisation de son salaire actuel et de réhabilitation dans les fonctions d'assistant logistique.

- Sur les dépens :

Il convient d'infirmier le jugement en ce qu'il condamne M. à supporter les dépens de première instance par moitié et de condamner la société à supporter les dépens de première instance et d'appel et de la débouter de sa demande d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'équité commande de faire droit à la demande d'indemnité formée par M. sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Infirmie le jugement rendu le 28 janvier 2014 par le conseil de prud'hommes de Louviers, sauf en ce qu'il déboute M. de ses demandes au titre des rappels de salaire, de réactualisation de son salaire actuel et de réhabilitation dans les fonctions d'assistant logistique ;

Le confirme de ces chefs ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

Reçoit le Défenseur des droits en ses observations,

Condamne la société à verser à M. la somme de **30.000 euros** à titre de dommages et intérêts en réparation des faits de discrimination et de harcèlement subis depuis mars 2004 ;

Condamne la société à verser à M. une indemnité de **2.500 euros** par application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute la société de sa demande d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société aux dépens de première instance et d'appel.

Le greffier

Le président