CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS SERVICE DU DÉPARTAGÉ 27, rue Louis Blanc 75484 PARIS CEDEX 10 Tél: 01.40.38.52.39

SB

SECTION
Commerce chambre 3

RG Nº F 15/03128

Nº de minute : D/BJ/2017/1465

Notification le :

Date de réception de l'A.R.:

par le démandeur; par le défendeur;

> extrait des Minutes du Greffe du Consoil des Prud'hommes de Paris

Expédition revêtue de la formule exécutoire

délivrée :

le:

à:

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

contradictoire et en premier ressort

Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe le 10 novembre 2017

en présence de Monsieur Christian-Yves BUTTET, Greffier

Composition de la formation lors des débats :

Madame Catherine VALANTIN, Président Juge départiteur Monsieur Pierrick VILLETTE, Conseiller Salarié Assesseur

assistée de Monsieur Pacôme-Serge BONKOUNGOU, Greffier

ENTRE

M. X

<u>DEMANDEUR</u>, Assisté de Me Mande BECKERS B141 (Avocat au barreau de SEINE SAINT DENIS)

Association AVET - ASSOCIATION EUROPEENNE CONTRELES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AUTRAVAIL
51 BOULVARD AUGUSTE BLANQUI

75013 PARIS

Partie intervenante , Représentée par Madame (Déléguée générale)

ET

SAS Y

<u>DÉFENDEUR</u>, Représenté par Me Virginie MONTEIL P 71 (Avocat au barreau de PARIS)

En présence du :

DÉFENDEUR DES DROITS 7 RUE SAINT FLORENTIN 75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Slim BEN ACHOUR C1077 (Avocat au barreau de PARIS)

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 24 décembre 2014 après radiation du RG13/5507 prononcée le 16 décembre 2014
- Les parties ont été convoquées directement en audience de jugement en application de l'article. 383 du Code procédure Civile
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 20 mars 2015
- Audience de jugement le 30 novembre 2015
- Partage de voix prononcé le 10 février 2016
- Débats à l'audience de départage du 25 septembre 2017 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Chefs de la demande

Annulation de toutes les sanctions disciplinaires à son encontre - Annulation mise à pied disciplinaire du 14 au 18 décembre 2012. - Rappel de salaires
Condamner la société à un rappel de salaire au titre du complément des IJJS du 20 février 2013 au 07 novembre 2013
- Dommages et intérêts pour nullité du licenciement du 7 novembre 2013 60 000,00 €
- Ordonner la réintégration de Monsieur X sur son poste de travail sur le site GARE 2 sous astreinte de 500 euros par jour de retard suite au licenciement núl du 31 mai 2016
- Condamner la société au titre de la nullité du licenciement nul aux sommes suivantes : - Indemnité compensatrice de préavis

DEMANDE PRÉSENTÉE PAR L'ASSOCIATION AVET - ASSOCIATION EUROPEENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL

- Dommages et intérêts pour préjudice moral	2 500,00 € 1 500.00 €
- Exécution provisoire	

- Dépens



DEMANDE PRÉSENTÉE EN DÉFENSE PAR LA SAS Y

- Rejet de la pièce N*4 produite par L'AVFT.
- A titre principal : débouter toutes les parties demanderesses et intervenantes de leurs demandes

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur X a été engagé par la société A

Son contrat de travail a été transféré à la société \(\frac{1}{2} \)

le 1er juin 1996, en

qualité de d'ouvrier nettoyeur qualifié.

le 1^{er} février 2006.

Il travaillait sur le site de la Gare 2

Monsieur X le 4 mai 2011. était membre titulaire élu 5

du Comité d'Etablissement depuis

Au mois de janvier 2012, Monsieur X racket à l'embauche mettant en cause un délégué syndical C

dénonçait à son employeur des faits de Monsieur D

Une enquête était diligentée en interne,

Une instruction était par la suite ouverte sur le plan pénal.

Le 19 mars 2012, Monsieur X

déposait plainte contre Monsieur D

pour

menaces de mort.

Monsieur X affirmait subir régulièrement des pressions de la part de ce dernier et de son chef de chantier Monsieur E pour qu'il arrête de désendre les employés.

Le 12 avril 2012, Monsieur X des représailles de la part de Monsieur D , écrivait à son employeur lui indiquant avoir peur

Le 16 avril 2102, la société Y CHSCT.

indiquait qu'il allait ouvrir une enquête dans le cadre du

Le 26 avril 2012, Monsieur X pour être auditionné sur les faits. , était convoqué par son employeur à un entretien

Le 31 mai 2012, Monsieur X sanction fixé au 11 juin 2012.

, était convoqué à un entretien préalable à une

Le 14 juin 2012, Monsieur X , écrivait à l'inspection du travail pour se plaindre des pressions qu'il subissait de la part de Monsieur D et d'un certain nombre de salariés.

Le 29 juin 2012 la société Y , notifiait à Monsieur X un avertissement, lui reprochant d'avoir sa part de responsabilité dans les insultes échangées la société Y avec Monsieur D le 19 mars 2012.

Le 17 septembre 2012, Monsieur X mutation sur le site de l'

écrivait à son employeur pour s'opposer à sa

Le 24 septembre 2012, la S organisait un rassemblement pour soutenir les salariés ayant déposé plainte pour racket à l'embauche déplorant l'inertie de la société Y à l'égard des responsables de ces agissements et les pressions exercées sur les victimes.

A l'issue de ce rassemblement, Monsieur X remettait aux forces de police un bidon d'essence indiquant qu'il renonçait au projet qu'il avait eu de mettre fin à ses jours par immolation au cours du rassemblement.

Par courrier du 27 septembre 2012, la société y invitait Monsieur x pour des raisons de sécurité, à ne pas se présenter sur son lieu de travail, jusqu'à que le médecin du travail l'ai reçu en consultation. Le 11 décembre 2012, Monsieur x faisait finalement l'objet d'une mise à pied à titre disciplinaire de 5 jours du 14 au 18 décembre pour s'être introduit sur le site avec une bouteille d'essence. Monsieur x contestait cette sanction par courrier du 13 décembre 2012.

Le 15 novembre 2012, 3 salariées, Madame F madame G et madame G informaient leur employeur qu'elles avaient refusé de signer des pétitions mettant en cause Monsieur X et qu'elles subissaient depuis lors des faits de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle de la part de leur chef d'équipe Monsieur H, collègue très proche de Monsieur D

Le 19 novembre, les salariées saisissaient l'Association Contre Les violences Faites aux femmes au Travail (ci-après l'AVFT), qui après les avoir reçu le 3 décembre, interpellait la société y en sa qualité d'employeur.

Le 10 décembre 2012, Monsieur X dénonçait de son coté à son employeur les faits de harcèlements sexuels dont ces salariées se disaient victimes.

Le 12 décembre 2012, les 3 salariées déposaient plaintes devant les services de police.

Le 13 décembre 2012, le syndicat C retirait le mandat de délégué syndical qu'avait Monsieur D

Le syndicat déposait par la suite, le 20 juin 2013, une plainte pénale pour des faits d'abus de confiance, de faux et usage de faux, d'extorsion, de harcèlement moral et d'agression sexuelle visant les faits de racket à l'embauche dénoncés par Monsieur X , les faits de harcèlement moral et sexuel dénoncés par les salariées susvisées et des faits de détournement de cotisations sociales visant également Monsieur D

Le 15 janvier 2013, Monsieur X était auditionné par son employeur sur les faits de harcèlement sexuel dénoncés par Madame F madame G et affirmait qu'elles étaient effectivement victimes de tels agissements tout comme de nombreuses autres salariées qui n'osaient pas porter plainte.

Le 17 janvier 2013, Monsieur X faisait l'objet d'un rappel à l'ordre pour avoir sciemment refusé de venir à une audition le 15 janvier, l'audition s'étant néanmoins tenue le jour même.

Le 17 janvier 2013, une d^{ème} salariée, Madame M dénonçait également, à l'occasion d'une audition, des faits de harcèlement sexuel mettant en cause Monsieur M et déposait ensuite plainte, le 25 avril 2013, entre les mains du parquet.

Les procédures pénales relatives aux faits de harcèlement et agressions sexuelles dénoncés par les 4 salariées sont toujours en cours.

Le 20 février 2013, une salariée de l'entreprise Madame N déposait de son coté plainte auprès des services de police invoquant des faits d'exhibition sexuelle que Monsieur X aurait commis à son encontre en décembre 2012.

Le 20 mars 2013, la société prononçait une mise à pied à titre disciplinaire à l'encontre de Monsieur X en sanction des faits ainsi dénoncés.

Monsieur en sanction des faits ainsi dénoncés.

Contestait, par courrier du 8 avril 2013, les faits qui lui étaient reprochés.



Madame N contre Monsieur X

a cerit à son employeur le 6 juin 2013 pour lui demander de la protéger suite aux faits qu'elle avait dénoncés.

La plainte pénale déposait par Madame N

l'est toujours en cours.

Le 20 février 2013, Monsieur X , a , par ailleurs, déposé plainte contre Monsieur D pour des violences subies la veille au cours d'une réunion du Comité d'Entreprise. Monsieur D , a fait l'objet d'un rappel à la loi du procureur de la République pour ces faits.

Monsieur X a procédé à une déclaration d'accident du travail. Il a fait l'objet d'arrêts maladie du 19 février 2013 au 1^{er} avril 2016.

Le 11 mars 2013, Monsieur X a été convoqué par la société Y à un entretien préalable en vue de son licenciement. Par décision du 18 juin 2013, l'inspection du travail refusait d'autoriser le licenciement de Monsieur X

Le 26 juin 2013 Monsieur X en vue de son licenciement.

a été à nouveau convoqué à un entretien préalable

Le 10 juillet 2013, la société y notifiait à Monsieur X une mutation disciplinaire sur sein de l'établissement

Monsieur X a alors été licencié pour faute grave, le 7 novembre 2013, après autorisation de l'inspection du travail en date du 30 octobre 2013.

Par décision du 12 juin 2014, le Ministre du travail a annulé la décision d'autorisation de licenciement de l'inspection du travail.

Monsieur X demandait alors à être réintégré à son poste de travail sur le site de la Gare 2 à l'issue de son arrêt de travail prévu le 11 novembre 2014;
Par courrier du 29 octobre 2014, la société Y l'informait que son poste n'était plus disponible et lui proposait de l'affecter sur le site de Q

Par requête en date du 21 décembre 2014, Monsieur X a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris aux fins d'annulation de la mise à pied dont il a fait l'objet du 14 au 18 décembre 2012, de voir prononcer la nullité de son licenciement et ordonner sa réintégration sur le site de la Gare du Nord et de voir condamner la société Y à des rappels de salaires et des dommages et intérêts notamment pour harcèlement moral et discrimination.

Parallèlement les 4 salariées de l'Entreprise saisissaient le Conseil de Prud'hommes de Paris de plusieurs demandes au titre des faits de harcèlement sexuel dénoncés.

L'Association Contre Les violences Faites aux femmes au Travail (ci-après l'AVFT), le syndicat ct le Défenseur des Droits intervenaient volontairement dans la présente procédure.

Après échec de la tentative de conciliation l'affaire a été plaidée en bureau de jugement.

Le Conseil s'est déclaré en partage de voix et l'affaire a été renvoyée à l'audience de départage du 25 septembre 2017.

Entre-temps, Monsieur X qui était en arrêt maladie depuis le 19 février 2013, et après une visite de reprise en date du 31 mars 2016, le déclarant apte à son poste de travail, a été réintégré sur son poste de travail sur le site Gare \geq le 1^{et} avril 2016.

Par courriers des 4 et 5 avril 2016, Madame N d'une part et Monsieur O délégué syndical S s'opposaient à la réintégration de Monsieur X sur le site de la Gare 2

Monsieur 0 informait la direction qu'une majorité des salariés et des encadrants exerceraient leur droit de retrait si Monsieur X n'était pas affecté sur un autre site. Le 8 avril 2016, Monsieur R directeur d'agence au sein de la société Y déposait plainte contre Monsieur X affirmant avoir été victime de violences volontaires de la part de ce dernier. Le jour même, la société / notifiait à Monsieur X , une mise à pied à titre conservatoire et le convoquait par courrier séparé à un entretien préalable à un éventuel licenciement.. Le 31 mai 2016, la société y notifiait à Monsieur X un licenciement pour faute grave. A l'audience de départage du 25 septembre 2017, les parties exposent oralement les arguments développés dans leurs écritures. Monsieur X , fait valoir, qu'il est victime, depuis qu'il a dénoncé à son employeur les faits de racket à l'embauche et a soutenu les salariées victimes de harcèlement sexuel, de pressions et de harcèlement moral de la part notamment de Monsieur D H et de Monsieur E et de sanctions répétées et injustifiées de la part de son employeur. Il fait ainsi valoir que les agissements de la société Y à son encontre sont constitutifs de harcèlement moral et de discrimination. Il ajoute que l'employeur, a violé son obligation de Il conteste les faits de harcèlement sexuel dénoncés par Madame N à son endroit faisant valoir que de très nombreuses pressions sont exercées sur cette salariée et un certain nombre d'autres employées pour porter des accusations mensongères à son encontre. Il conteste également les violences dénoncées par Monsieur R et soutient que le licenciement du 31 mai 2016 est, en conséquence nul. La société / demande, tout d'abord, le rejet de la pièce numéro 4 qui lui a été communiquée par l'AVFI le samedi 23 septembre 2017, invoquant une violation du respect du contradictoire. La société Y conteste les faits de harcèlement moral et de discrimination. La société Y soutient qu'elle s'est trouvée confrontée à une lutte syndicale entre C et plus particulièrement entre Monsieur X et la S et Monsieur et que toutes les sanctions disciplinaires prononcées à 1'encontre du demandeur sont justifiées par des éléments objectifs qui lui sont imputables et sont sans lien avec les dénonciations de racket à l'embauche, d'une part, et de harcèlement sexuel, d'autres part. Elle affirme que la preuve du harcèlement sexuel dénoncé n'est pas rapportée et avoir pris toutes les meures utiles pour prévenir de tels faits. La société y fait par ailleurs valoir que le licenciement de Monsieur X prononcé le 31 mai 2016 est parfaitement valable, ce dernier ayant commis des violences volontaires sur son supérieur hiérarchique, ce qui est constitutif d'une faute grave, L'AFTV demande, quant à elle, à être reçu en son intervention volontaire. expose les conditions dans Elle s'associe aux observations de Monsieur X lesquelles elle a été amenée à intervenir au soutien de Madame . F , Madame G Madame B et Madame M et de Monsieur X , et fait valoir que la société Y a, par ses agissements, porté atleinte à son objet statutaire, à savoir la défense des salariées victimes de violences sexistes et sexuelles. Elle souligne le fait qu'elle s'est trouvée confrontée à une absence totale de collaboration de la société y régler les problèmes de harcèlement. Elle indique également les raisons qui lui font en revanche sérieusement douter de l'authenticité de la démarche de Madame N dénonciation des faits de harcèlement sexuel que cette dernière dit avoir subis de la part de Monsieur X

F 15/03128

Le défenseur des droits, saisi de la situation par l'AFTY les 16 janvier et 2 octobre 2013, et par

le 23 juillet 2013, fait valoir ses observations considérant qu'aux

Monsieur X

termes de ses investigations:

-le climat de travail dégradé existant au sein de la société Y constitué à la fois par des propos à connotation sexuelle, des gestes déplacés dans un contexte de hiérarchisation des fonctions, de division sexué du travail, au profit des hommes, sur fond de précarité et de dépendance économique constituent des faits de harcèlement sexuel.

- les différentes sanctions prises à l'encontre de Mesdames F , G , et l-1 et Monsieur X postérieurement à leur dénonciation des faits de harcèlement sexuel au sein de l'Entreprise, constituent des mesures de rétorsion

Conformément à l'article 455 du Code de Procédure Civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour plus ample rappel de leurs demandes et moyens.

MOTIFS DE LA DÉCISION:

Sur la demande de rejet des débats de la pièce numéro 4 produite par l'AVET:

Aux termes de l'article 15 du Code de Procédure Civile les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

En l'espèce, l'AVFT a produit une attestation émanant d'un salarié de l'Entreprise expliquant avoir subi des pressions pour faire des fausses déclarations mettant en cause une des salariées se disant victime de harcèlement sexuel.

Cette attestation a été établie le vendredi 22 septembre et communiquée le jour même à l'ensemble des parties.

Si le temps écoulé entre cette communication de pièce et l'audience a été effectivement très bref, la question des pressions subies par les salariés en vue de leur faire établir de fausses attestations est dans le débat depuis l'origine et les parties ont matériellement eu le temps d'en prendre connaissance et d'y apporter une éventuelle réponse.

Il n' y a donc pas lieu de faire droit à la demande de rejet de cette pièce.

Sur la demande de rappel de salaire au titre du complément des LJJS du 20 février 2013 au 7 novembre 2013

Il est établi et non contesté que le salaire moyen de Monsieur X des 3 derniers mois ayant précédé l'arrêt de travail était de 1 963,73 euros et que le salaire perçu par Monsieur X en janvier 2013 était de 2 030,29 euros.

La société y ne justifie pas à quel titre il faudrait procéder à un abattement et retenir un salaire de 1 847,55 euros.

Il y a, en conséquence lieu de faire droit aux demandes du salarié et de condamner la société y lui payer la somme de 596,99 euros au titre du rappel de salaire.

Sur la demande de réintégration et de dommages et intérêts au titre de la nullité du licenciement du 7 novembre 2013

Aux termes de l'article L 2422-1 du Code du Travail "lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi de l'un des mandats énumérés ci-après, ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent."

-7-

Aux termes de l'article L 2422-4 du Code du travail, lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L 2422-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois à compter

de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de 2 mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

En l'espèce, le ministre du travail a annulé l'autorisation de licencier Monsieur X le 12 juin 2014 et ce dernier a sollicité sa réintégration le 19 juin 2014.

Par courriers des 29 octobre et 26 novembre 2014, la société y indiquait à Monsieur X qu'il ne pouvait pas être réintégré sur son poste à la Gare 2 et lui proposait de le réintégrer sur un poste sur le site de 🕄 à compter de la reprise de son activité.

Par courrier du 11 décembre 2014 Monsieur X répondait que son état de santé ne lui permettait pas de se prononcer sur la nouvelle proposition d'affectation et informait son employeur qu'il prendrait contact avec lui à ce sujet dés sa reprise, lui adressant un arrêt maladie jusqu'au 10 janvier 2015, qui devait se poursuivre jusqu'au 31 mars 2016.

Dés lors que le salarié était en arrêt maladie et ne pouvait, de fait réintégrer son poste, et ne contestait pas la proposition de réintégration sur un autre site qui lui était faite, il y a lieu de considérer que la société y a satisfait à son obligation de réintégration, à compter de cette date, le salarié ayant en effet été indemnisé dans le cadre de son arrêt maladie exactement de la même façon que si l'employeur lui avait proposé de le réintégrer sur le site de la gare \geq

Il y a, en conséquence lieu de condamner la société \forall à payer à Monsieur \forall une indemnité de 25 000€ correspondant au salaire qui aurait du lui être versé du 7 novembre 2013, date de son licenciement, au 26 novembre 2014, date de la proposition de réintégration restée sans réponse (soit la somme de 19 892,31 euros) et au préjudice moral qu'il a subi.

Monsieur X ayant en définitive été réintégré sur son poste le 1^{er} avril 2016, la demande tendant à voir ordonner, sous astreinte, la réintégration du salarié suite à l'annulation du licenciement du 7 novembre 2013 est sans objet.

Sur le harcèlement moral et la discrimination , suite à la dénonciation des faits de harcèlement sexuel

- Sur le harcèlement moral:

Aux termes des dispositions 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 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.

L'article L 1154-1 du Code du Travail précise lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions de l'article précité, 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 les 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.



F 15/03128 -8-

- sur l'obligation de sécurité:

L'article L 4121-1 du Code du Travail dispose enfin que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent:

- 1) des actions de prévention des risques professionnels
- 2) des actions d'information et de formation
- 3) la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il est constant que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral , l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement sexuel ou moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser.

- sur la discrimination :

Aux termes des articles L 1152-2, L 1153-2 et L 1153-3 du Code du Travail, aucun salarié ne peut être faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

En l'espèce, Monsieur X justifie avoir fait l'objet, alors qu'il était investi d'un mandat syndical, et à compter du jour où il a dénoncé des faits de racket à l'embauche et de harcèlement sexuel subi par un certain nombre de salariées, de plusieurs sanctions disciplinaires injustifiées, de 3 procédures de liceuciement dont 2 ont été invalidées soit par l'inspection du travail, soit par le ministre du travail, la nullité de la 3^{èma} procédure étant sollicitée dans le cadre de la présente procédure.

En effet, le 11 décembre 2012, soit le lendemain de son courrier de dénonciation des faits de harcèlement sexuel, Monsieur X se voit notifier une mise à pied de 5 jours pour des faits remontant au 24 septembre 2012, le salarié ayant remis ce jour là aux forces de l'ordre un bidon d'essence leur indiquant qu'il renonçait au projet qu'il avait eu de s'immoler par le feu sur son lieu de travail.

Il est pour le moins symptomatique que la seule réponse apportée par l'employeur à cet événement soit une sanction disciplinaire.

Le 17 janvier 2013, il est sanctionné pour ne pas avoir déféré à une convocation à audition dans le cadre de l'enquête interne sur les faits de harcèlement sexuel dénoncés, alors qu'il est établi qu'il a bien été auditionné le jour même.

Le 20 mars 2013, il fait l'objet d'une nouvelle mise à pied de 5 jours suite à la dénonciation de faits d'exhibitionnisme à son encontre par Madame N alors que la réalité des faits n'est à ce jour toujours pas été établie. Si une plainte pénale a en effet été déposée par Madame N, plainte qui est toujours en cours d'instruction, il ressort des éléments du dossiers, d'une part que plusieurs salariées ont subi des pressions pour porter de fausses accusations de cette nature à l'encontre de Monsieur , et d'autre part que l'AFVT, saisie par écrit par Madame N les faits, n'est jamais parvenue à la rencontrer, et fait état de ses plus grands doutes quant à la crédibilité de ses déclarations.

La société Y a, en outre, à plusieurs reprises, tenter d'affecter Monsieur X sur un site différent et lui a notamment notifié le 10 juillet 2013, une mutation disciplinaire.

La société Y s'est montré particulièrement réticent à assurer la réintégration de son salarié sur le site de la Gare Z malgré la décision du ministre du travail d'annuler le licenciement, pour en définitive le licencier 8 jours après l'avoir réintégré.

S'agissant des 3 procédures de licenciement, il y a lieu de relever que c'est moins de 10 jours après la décision de l'inspecteur du travail de ne pas autoriser le 1^{er} licenciement, que la société Y a engagé une seconde procédure pour faute grave, et que c'est dans les 8 jours suivant la réintégration effective du salarié, suite à l'annulation de cette deuxième procédure, que la société Y a engagé une 3^{ème} procédure pour une faute grave dont la preuve ne sera pas suffisamment rapportée.

Il est par ailleurs établi que l'état de santé physique et mental du salarié a été gravement altéré celui-ci ayant été en arrêt maladie du 19 février 2013 au 1^{er} avril 2016,

Il a été hospitalisé dans une unité psychiatrique à compter du 28 novembre 2013 puis dans un clinique de repos jusqu'au 30 janvier 2014, pour une syndrome anxio-dépressif évoluant depuis février 2013 manifestement liée à ses difficultés vécues sur son lieu professionnels, son état de santé étant jugé à la date de sa sortie comme étant toujours fragile.

Ces éléments matériel pris dans leur ensemble, dont les éléments médicaux, laissent incontestablement présumer l'existence d'un harcèlement moral et l'employeur ne démontre pas que ces éléments sont étrangers à tout harcèlement moral ou à toute discrimination.

Il y a en outre lieu de relever que Monsieur X , n'avait entre son embauche et la dénonciation des faits de racket à l'embauche et de harcèlement sexuel, jamais, hormis un averlissement en 2006, été sanctionné.

Il y a, enfin lieu de souligner que si l'employeur n 'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour protéger les 4 salariées se disant victimes de harcèlement sexuel lorsque Monsieur X a dénoncé les faits et lorsque ces dernières ont porté plainte, il s'est en revanche montré très prompt pour sanctionner Monsieur X lorsque des accusations d'exhibitionnisme ont ensuite été proféré à son encontre malgré la prudence dont il aurait du faire preuve quant à la véracité des ces accusations portées dans un contexte totalement délétère.

Il sera enfin établi dans le cadre des procédures engagées par les 4 salariées devant le Conseil de Prud'hommes que ces dernières ont également, à compter de la dénonciation des faits de harcèlement sexuel, faits l'objet de sanctions systématiques de la part de leur employeur.

Il y a, en conséquence lieu de dire et juger que Monsieur X a été victime de faits de harcèlement moral et d'annuler toutes les sanctions disciplinaires prononcées à son encontre à compter du 10 décembre 2012.

Eu égard à l'importance du préjudice subi par le salarié dont l'état de santé a été gravement altéré, il y a lieu de condamner la société : Y à lui payer la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du harcèlement moral.

Ces mêmes agissements s'étant produits suite à la dénonciation par le salarié de faits de harcèlement sexuel, ils sont également constitutifs d'une discrimination et ont à ce titre causé au salarié un préjudice distinct.

La société y sera ainsi également condamné à payer à Monsieur \(\chi \) la somme de 10 000 euros .

La société y devra enfin être condamné au paiement des salaires, hormis les primes attachées à l'accomplissement effectif de la prestation de travail, de la période de mise à pied à titre disciplinaire du 14 au 18 décembre 2012 soit la somme de 412,02 euros, outre la somme de 41,20 euros au titre des congés payés y afférent.



Pour faire valoir ses droits, le demandeur a dû exposer des frais qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Il y a, en conséquence lieu de condamner le défendeur à lui payer la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile, outre les dépens.

La société / sera également condamné à payer à l'AVFT d'une part et au syndicat C d'autre part la somme de 1 000 euros chacun , au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile .

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avoir pris l'avis du conseiller présent, pabliquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe,

DIT n'y avoir lieu de rejeter la pièce nº 4 versées au débat par l'AVFT.

ANNULE toutes les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre de Monsieur X à compter du 10 décembre 2012.

CONDAMNE la société y à payer à Monsieur X au paiement des salaires correspondant à la période de mise à pied à titre disciplinaire du 14 au 18 décembre 2012 soit la somme de 412,02 euros, outre la somme de 41,20 euros au titre des congés payés y afférent.

DEBOUTE Monsieur X primes.

de sa demande de condamnation au titre des rappels de

CONDAMNE la société Y à payer à Monsieur X I la somme de 596,99 euros de rappel de salaire au titre du complément des IJJS du 20 février 2013 au 7 novembre 2013,

CONDAMNE la société y à payer à Monsieur x une indemnité de de 25 000 euros au titre de la nullité du licenciement du 7 novembre 2013.

DECLARE sans objet la demande tendant à voir ordonner la réintégration sous astreinte de Monsieur × suite à l'annulation de l'autorisation du licenciement prononcé le 7 novembre 2013.

CONDAMNE la société Y à payer à Monsieur X euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

la somme de 20 000

CONDAMNE la société \(\) à payer à Monsieur \(\) \(\) \(\) curos de dommages et intérêts pour discrimination.

la somme de 10 000

DIT que le licenciement de Monsieur

prononcé le 31 mai 2016 est nul.

CONDAMNE, en conséquence, la société y sommes suivantes:

à payer à Monsieur

les

- 3873,46 euros au titre de l'indemnité de préavis
- 7 748 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement
- 2 765 euros au titre du rappel de salaire de la mise à pied à titre conservatoire du 8 avril au 31 mai 2016.
- 30 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement nul



DEBOUTE Monsieur X de sa demande tendant à voir ordonner sa réintégration suite au licenciement du 31 mai 2016.

DECLARE l'AVET recevable en son intervention volontaire.

CONDAMNE la société y et intérêts.

à lui payer la somme de 2 500 euros à titre de dommages

DONNE ACTE au Défenseur des Droits de ses observations.

DIT que les condamnations à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation en bureau de conciliation et celles à caractère indemnitaire, à compter de la présente décision.

ORDONNE la remise par la société Y paie conformes à la présente décision.

. à Monsieur 🗸

des bulletins de

ORDONNE l'exécution provisoire.

CONDAMNE la société Y

. à payer à Monsieur X

, la somme de 2 500

euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNE la société / , à payer à l'AVFT la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNE la société Y

aux entiers dépens.

Ainsi jugé et mis à disposition au greffe.

LE GREFFIER CHARGÉ

LA PRÉSIDENTE,

DE LA MISE A DISPOSITION

is cartifiat conforme à l'ungine.

1000

Monsieur BUTTET

Madame VALANTIN