CONSEIL DE PRUD'HOMMES 114, avenue Lazare Carnot 83000 TOULON

REPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT DE DEPARTAGE rendu le 16 Février 2018

RG N° F 16/00242 Nature : 80A

SECTION Commerce

JUGEMENT CONTRADICTOIRE PREMIER RESSORT

N° MINUTE: 28/68

Notification le: 19 FER 76 in

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

le: 19 年底 题题

A: Nº CHOUETTE IN CASAWAJA

Expédition:

ne Wi sicelli

ne PAGE

EXPEDITION CERTIFIEE CONFORME



Audience de plaidoirie le 19 Décembre 2017

Monsieur X

Chez Mr

Profession: Agent administratif

Assisté de Me Laurent CHOUETTE (Avocat au barreau de

TOULON)
DEMANDEUR

SAS Y

Représenté par Me Sandrine GUIDICELLI (Avocat au barreau de

TOULON)

DEFENDERESSE

Association 2

Représenté par Mc Frédéric CASANOVA (Avocat au barreau de

TOULON)

INTERVENANT VOLONTAIRE

DEFENSEUR DES DROITS

TSA 90716

75334 PARIS CEDEX 07

Représenté par Me Bénédicte PAGE (Avocat au barreau de NICE)

Composition du bureau de départage lors des débats et du délibéré

Monsieur Robert VIDAL, Président Juge départiteur

Monsieur Guy COUDRY, Assesseur Conseiller (E) Monsieur Bruno SCOTTI, Assesseur Conseiller (S)

Madame Fernanda DE OLIVEIRA LOBO, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Anne Marie AILHAUD, Greffier.

Prononcé par mise à disposition au greffe le 16 Février 2018 en présence de Anne-Marie AILHAUD greffier.

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur X a été embauché par la SAS Y en qualité d'agent administratif, suivant un Contrat à Durée Déterminée en date du 1^{er} juin 2006, converti en Contrat à Durée Indéterminée du 30 novembre 2006.

Monsieur X Lest devenu Délégué du Personnel le 28 avril 2008 puis membre d'une section syndicale A en juin 2009.

Monsieur X a été déclaré inapte par le médecin du travail le 7 mai 2013.

Par décision en date du 30 août 2013, l'inspecteur du travail refusait l'autorisation de licenciement du salarié sollicitée par la SAS Y le 12 juillet 2013.

Monsieur × a saisi le 20 décembre 2013, la section commerce du Conseil de Prud'hommes de Toulon aux fins de voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Monsieur X a fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude le 10 février 2015 à l'issue de la période de protection.

L'affaire a été appelée à l'audience du Bureau de conciliation le 12 février 2014 puis retirée du rôle le 27 mai 2015 avant d'être enrôlée à nouveau le 17 mars 2016.

Le Défenseur des droits a été saisi du dossier le 3 juin 2016 et a fait valoir des observations dans une décision rendue le 16 mars 2017.

L'association 2 est intervenue volontairement à la procédure.

Après plusieurs renvois, l'affaire a été plaidée à l'audience du Bureau de Jugement du 15 juin 2017, qui a établi le 7 septembre 2017 un procès-verbal de partage de voix. L'affaire a été renvoyée à l'audience de départage du 19 décembre 2017.

Monsieur X demande au Conseil de Prud'hommes de constater qu'il a été victime de discrimination syndicale, de discrimination liée à son orientation sexuelle, d'actes équivalents à un harcèlement moral et de violences physiques , de juger que le licenciement prononcé le 10 février 2015 est nul et de prononcer la résiliation de son contrat de travail aux torts de la SAS. Y

Il sollicite la condamnation de la SAS γ à lui payer :
- 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation du statut protecteur de délégué du personnel .

- 50.000 euros en réparation des préjudices résultant de toutes conséquences matérielles de la rupture du contrat de travail en lien avec des discriminations

- 25.000 euros en réparation du préjudice moral consécutif au harcèlement moral subi.

- 3.967,92 euros au titre du préavis outre 396,80 euros au titre des congés payés sur préavis.

Il demande une somme de 3.600 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

L'association ₹ sollicite la condamnation de la SAS Y à lui payer la somme de 4.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par les intérêts qu'elle a vocation à défendre, ainsi que la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La SAS Y soulève l'irrecevabilité de l'intervention volontaire de l'association & dans la présente instance par application de l'article L1134-3 du code du travail.

Sur le fond elle conteste une violation du statut protecteur attaché aux fonctions de délégué du personnel et expose que Monsieur X n'en bénéficiait plus depuis le 18 mai 2014.

Elle considère que Monsieur X ne rapporte pas la preuve des manquements qu'il invoque à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire alors que ses plaintes ont toutes été classées, et que son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement repose sur une cause réelle et sérieuse.

Elle conclut au débouté de l'ensemble des demandes et sollicite la condamnation de Monsieur X au paiement d'une somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Le défenseur des droits a présenté des observations tendant à voir reconnaître une situation de harcèlement discriminatoire justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ayant les effets d'un licenciement nul.

L'affaire a été mise en délibéré au 16 février 2018, date à laquelle le Jugement est rendu par mise à disposition au greffe.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur l'intervention du Défenseur des droits

En application des dispositions de l'article 33 de la loi organique N°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits est habilité à présenter des observations écrites et orales à l'instance.

Il lui sera donc donné acte de son intervention volontaire à la présente procédure et de ses observations.

Sur l'intervention de l'association &

L'association ≥ est une association régulièrement déclarée en Préfecture le 13 septembre 2004 dont les statuts modifiés le 17 octobre 2014 énoncent qu'elle a pour objet notamment de lutter contre les situations de discriminations au travail.

Les dispositions de l'article 1134-3 du Code du travail prévoient que les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent exercer toutes actions en Justice pour l'application des dispositions du chapitre II, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

Ces dispositions de droit du travail spécifiques aux actions en matière de discriminations et distinctes de celles prévues en matière de harcèlement moral, ne cantonnent pas les associations habilitées seulement à la voie de l'action en substitution mais à toutes les actions en cette matière.

L'association 2 justifie de l'autorisation écrite de Monsieur X en date du 9 novembre 2016 pour qu'elle intervienne à ses côtés.

L'association 2 est par conséquent recevable par application des dispositions de l'article 31 du Code de procédure civile, à exercer l'action prévue par l'article 1134-3 du Code du travail conjointement avec un salarié qui prétend être victime de faits de discriminations.

Sur la rupture du contrat de travail

Monsieur X a sollicité le 20 décembre 2013 la résiliation judiciaire du contrat de travail.

La relation de travail a été ensuite rompue par le licenciement prononcé par l'employeur à la date du 10 février 2015.

La demande de résiliation doit être examinée préalablement par la présente décision au vu des griefs exposés par le salarié qui doit justifier qu'ils étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Cette situation a donné lieu à une plainte par courrier à Monsieur le Procureur de la république de Toulon le 25 septembre 2009 pour délit d'entrave, aux fonctions de Délégués du Personnel, entrave à l'exercice du droit syndical, discrimination syndicale, injures en raison de l'orientation sexuelle, violences volontaires et menaces réitérées. Cette plainte a été classée sans suite et aucune poursuite pénale n'a été engagée.

S'il en résulte qu'il n'est pas démontré qu'une infraction pénale est suffisamment caractérisée, cela n'exclut pas pour autant un fait dommageable et une action civile par application des dispositions spécifiques du Code du travail notamment pour apprécier en l'espèce les causes de la rupture du contrat de travail.

Monsieur X employé administratif au sein de la SAS y depuis juin 2006 expose avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral depuis son élection en qualité de Délégué du Personnel du 28 avril 2008 et surtout à partir du moment où il a participé à la création d'une section syndicale A en juin 2009 avec les époux B jusqu'à une agression qui aurait eu lieu sur les lieux du travail le 4 septembre 2009.

Monsieur X ... a été placé en arrêt de travail continu au titre d'un accident du travail jusqu'à la rupture de son contrat de travail pour inaptitude et a sollicité entre temps la résiliation judiciaire de son contrat en saisissant le Conseil de Prud'hommes le 20 décembre 2013.

Le Défenseur des droits a également été saisi du dossier le 3 juin 2016 et a fait valoir après enquête ses observations dans une décision rendue le 16 mars 2017, dans laquelle il considère que Monsieur X. a été victime d'une situation de harcèlement discriminatoire tant en raison de son appartenance syndicale que de son orientation sexuelle justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur avec les effets d'un licenciement nul.

La SAS Y réfute une situation de harcèlement ou de discrimination et prétend que les faits relatés ne sont pas établis.

Sur le harcèlement moral

En vertu de l'article 1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'action prévue à l'article L 1154-1 du Code du travail suppose que le salarié présente des éléments de fait laissant supposer 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 ou que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Les premiers faits

La SAS Y prétend que le comportement de Monsieur X se scrait dégradé déjà à partir de l'été 2008 faisant suite à son mandat de Délégué du personnel.

Elle fait état d'elle-même avoir écrit à son salarié le 24 mars 2009, pour lui reprocher d'avoir utilisé l'ordinateur de l'entreprise à des fins "ludiques ou d'intérêt privé", joignant des photographies à son courrier.

Ce procédé qui n'avait pas de finalité disciplinaire suppose une action intrusive qui ne peut s'analyser que comme une première tentative de déstabilisation alors que

l'exercice du mandat de Délégué du Personnel va donner lieu ensuite à des divergences entre Monsieur X et les dirigeants de la SAS Y notamment pour les modalités de convocation des Délégués du personnel puis le nombre d'heure de délégation à partir d'août 2009.

Monsieur X fait quant à lui état d'un premier mail que lui a adressé Monsieur C le 4 juin 2009 : « J'espère que tout le temps que vous prenez pour écrire tout ces messages n'entrave pas trop le bon fonctionnement du service dont vous dépendez et que votre travail soit bien fait en temps et en heure. Car je ne voudrai que vos collègues de bureau soient encore obligé de venir vous aider à finir votre travail « . Cette réponse ainsi formulée de manière ironique et désobligeante, ne constitue pas un exercice adapté du pouvoir de direction à l'égard d'une réclamation précise d'un représentant du personnel et adressée à Madame D auprès de la Direction de l'entreprise.

Le 10 juin 2009 Monsieur X , a déposé une main courante pour une altercation de la part de Madame E , de Monsieur .F et de Monsieur C . Ce fait est confirmé par l'attestation de Madame & également auteur d'unemain courante le 1 juillet 2017.

Ces premiers faits antérieurs à l'arrêt de travail du 1 juillet au 16 août 2009 démontrent pour le moins que l'activité de Monsieur X . était déjà dans le collimateur des dirigeants de l'entreprise.

Les propos homophobes

Monsieur X prétend avoir été victime de propos homophobes et justifie du témoignage de Madame & évoquant que Monsieur F interrogeant Madame E pour savoir s'il s'agissait du bureau de la « fille d'à côté », mais également ceux de Monsieur G et de Monsieur H chauffeurs dans l'entreprise qui n'ont aucun lien avec Monsieur X et les époux B si ce n'est d'être également en conflit avec l'employeur.

Monsieur & dans son attestation du 18 février 2010 retranscrit ainsi les mots de Monsieur F : « vous pouvez voter pour qui vous voulez, sauf pour les illuminés qui ont pour drapeau un arc en ciel, vous voyez de qui je veux parler ».

Dans son audition du 13 août 2010 devant les services de police Monsieur H incrimine Monsieur F pour tenir des propos désobligeants et relate précisément des propos homophobes tenus lors d'une réunion avant l'élection professionnelle en citant « Y a t'il des homosexuels parmi vous , Vous pouvez porter du rose si vous voulez comme l'autre tantouze » en évoquant qu'il parlait d'un certain × ou « Si vous voulez faire partie d'un syndicat de pédé ».

Ces trois témoignages s'ils peuvent toujours être contestés du fait d'un certain parti pris, relatent néanmoins des propos particuliers et variés qui permettent de les considérer comme suffisamment probants malgré les dénégations.

Ces propos discriminants et moqueurs apparaissent comme destinés à discréditer la représentativité de Monsieur X au sein de l'entreprise.

Le retour de congés

A l'issue de son arrêt de travail du 1 juillet au 16 août 2009 Monsieur X a été déclaré apte à reprendre son poste par le médecin du travail.

Une nouvelle main courante a été déposée par Monsieur X le 17 août 2009 indiquant qu'il lui a été signifié de prendre ses congés payés.

Monsieur X invoque dans une nouvelle lettre à l'inspecteur du travail, qu'à son retour au travail le 25 août 2009, il lui a été retiré des tâches pour l'isoler au sein de l'entreprise en le confinant à la seule vérification des bons de livraison de carrières.

Dans ce même courrier Monsieur X complètement déménagé en son absence.

prétend que son bureau aurait été

Cette situation d'isolement est reprise dans une nouvelle main courante du 27 août qui fait aussi état de menaces de la part de Monsieur F

Cette modification des conditions de travail du salarié résulte d'un mail en réponse à une autre salariée qui lui adressait comme d'habitude les copies des bons de livraison, par lequel il informe celle-ci qui n'était pas au courant, qu'il n'avait plus comme tâche le rapprochement entre les bons de livraison et les commandes fournisseurs confiées à Madame

Madame ; a d'ailleurs confirmé lors de son audition par les services de police, qu'elle a repris le travail de Monsieur X a qui on a demandé de ranger les archives à son retour en août 2009.

Sur ces faits pouvant laisser présumer un harcèlement par un retrait des tâches confiées uniquement dans un souci de brimade, l'employeur ne justifie aucun élément pour démontrer que sa réorganisation n'était comme il le prétend, que provisoire pour remplacer Monsieur X durant son absence, ou rendue nécessaire seulement pour les raisons objectives d'une nouvelle répartition des tâches au sein du service des achats, ou qu'il s'agissait d'une opération d'archivage usuelle durant l'été.

Monsieur X a écrit le 27 août 2009 à Monsieur J pour dénoncer cette mise à l'écart.

Dans son courrier en réponse Monsieur J estime que le salarié est trop souvent absent et justifie cette situation par la nature des fonctions administratives prévues au contrat. Il croit devoir ajouter : « De même, nous vous rappelons que vous êtes toujours dans les mêmes locaux et que vous travaillez toujours seul dans votre bureau, comme par le passé, rien n'est changé ». Cette formulation n'est en rien de nature à exclure une situation de « mise au placard » qui est vécue par le salarié.

Les faits du 4 septembre 2009

Monsieur X prétend selon une version constante avoir été agressé physiquement et verbalement par Monsieur F le 4 septembre 2009 au matin, celui-ci étant accompagné de son fils.

Il produit une attestation des sapeurs pompiers de Kétablissant leur intervention sur son lieu de travail au bureau des achats ce jour là, à 9 h 31 pour le conduire au centre hospitalier de Léclaré avoir subi une agression, lui occasionnant un stress important déclenchant des tremblements et des pleurs.

Le certificat médical du Docteur M établi le jour même qui ne relève pas de traces physiques d'agression évoque que ce patient est psychologiquement très affecté. Un certificat médical du Docteur N psychiatre confirme l'existence des conséquences traumatiques de l'agression vécue par Monsieur X

La SAS Y qui conteste la version de Monsieur X , oppose en défense que ces faits n'ont donné lieu à aucune poursuite pénale permettant d'incriminer personnellement un des dirigeants.

Ces faits sont cependant à mettre en relation avec le courrier adressé la veille par le salarié à l'Inspection du travail dénonçant les pressions sur ses collègues de travail pour qu'on ne lui adresse plus la parole et dans lequel il invoque les menaces des membres de la famille F et E: « Ce sont des gens violent pour l'instant dans la parole, à chaque instant, je ne sais pas qui va entrer dans mon bureau et surtout pour me reprocher telle ou telle chose ».

La SAS Y après avoir reçu un arrêt de travail initial pour accident du travail a déclaré celui-ci à la CPAM le 7 septembre 2009.

Elle relate alors les faits de la façon suivante : "Ce vendredi 4 septembre 2009, vers 9h30, alors que nous étions en réunion avec le syndicat A du l O (...), nous avons été informés que Monsieur X avait eu un « malaise » et qu'il avait luimême appelé les pompiers, malgré la présence de ses collègues (nous le soupçonnons d'avoir "organisé" son "malaise" car il savait que le syndicat A était dans nos murs)."

Selon les termes de son propre courrier à la CPAM du VAR le 10 décembre 2009 pour former recours contre la décision de prise en charge en accident du travail, la SAS change de version et précise :

- Que Monsieur X aurait pris des photos du panneau d'affichage

syndical de l'entreprise ce matin là à 8h30.

- Que Monsieur F informé se serait absenté de la réunion syndicale pour aller demander à Monsieur X de se concentrer sur son travail avant de revenir à la réunion.

- Que Monsieur C se serait ensuite rendu dans le bureau de Monsieur X .concernant un dossier à traiter et que Messieurs F & C auraient ensuite entendu Monsieur X "crier au secours, venez vite, on m'agresse", et s'être aperçu qu'il téléphonait aux pompiers.

- Que Messieurs F et C totalement abasourdis sont retournés tous deux à

leurs tâches respectives, l'un dans son bureau l'autre à la réunion.

Cette deuxième version apparaît totalement ubuesque puisqu'elle signifie que les supérieurs hiérarchiques de Monsieur X l'ont laissé seul jusqu'à l'arrivée des pompiers, sans évoquer cet incident retentissant auprès des autres salariés présents, ni d'ailleurs auprès des responsables syndicaux présents dans des locaux à côté.

Dans un courrier adressé à l'Inspecteur du travail le 29 septembre 2009, la SAS y présente encore une nouvelle version des faits, à savoir : "Ce vendredi 4 septembre 2009, vers 9h30 étaient présents dans le bureau voisin (service achats) les 5 personnes dont vous avez enregistré les noms et, à quelques mètres, dans un bureau adjacent, les représentants du syndicat A : Monsieur P; Madame R, ainsi que Monsieur S Personne ne s'est aperçu de quoi que ce soit et il a fallu que je voie passer les pompiers et une heure plus tard la gendarmerie pour être au courant de cet incident."

Dans cette version, l'employeur n'évoque plus des cris qui l'auraient conduit à se rendre dans le bureau du salarié pour y constater que celui-ci téléphonait aux pompiers mais dit avoir été informé d'un malaise passé totalement inaperçu au sein de l'entreprise.

Madame R, représentante du syndicat A, a indiqué aux enquêteurs qui l'ont interrogée le 15 juillet 2010, avoir entendu ce jour là des éclats de voix venant des bureaux, alors qu'elle se trouvait en réunion dans les locaux de la SAS Y.

Ces versions incohérentes présentées par la SAS y pour les faits du 4 septembre 2009 sont totalement occultées dans le courrier adressé à la HALDE le 26 août 2010 et la SAS y se contente de dire que personne n'a rien entendu et que la plainte a été classée sans suite dans son courrier adressé au défenseur des droits le 6 septembre 2016.

Les deux témoignages produits par l'employeur, de salariés qui se trouvaient dans les bureaux voisins, sont minimalistes dans l'explication nécessaire du déroulement des faits ce jour là et ne sont pas de nature à gommer les incohérences de la version choisie par leur patron .

L'attestation de Madame i indique que le 4 septembre 2009, Messieurs C et F sont venus voir Monsieur X dans son bureau "pour des raisons de travail" et qu'elle n'a rien vu ni entendu alors que la porte était ouverte.

De même Monsieur 'T énonce que Monsieur C et Monsieur F ont rendu visite à Monsieur X dans son bureau ce jour-là pour une "remontrance sur son travail".

Ces salariés qui n'ont rien vu et rien entendu d'une altercation, exposent néanmoins qu'il y a eu une rencontre entre le salarié et ses supérieurs hiérarchiques sans pour autant donner de précisions sur le ton de cette entrevue qui n'avait rien d'aimable ou de confidentielle.

Le changement de comportement de Monsieur X qu'ils ajoutent de la même façon dans leur attestation sollicité par l'employeur, n'est d'ailleurs en rien contradictoire avec une situation de harcèlement subie par un salarié ostracisé au sein d'une entreprise.

La difficulté de l'audition de Madame i devant les services de police permet de mesurer l'impossibilité pour les salariés de l'entreprise d'apporter librement un témoignage sur ces faits d'agression reprochés à leur employeur à l'égard de l'un de leurs collègues.

Par conséquent, s'il est difficile de définir précisément la nature des violences commises par Messieurs & et & à l'égard de Monsieur & , l'incohérence de la version donnée par l'employeur ne permet pas de justifier qu'il ne s'est rien passé d'autre qu'un simple malaise ou d'une comédie hystérique. Les dirigeants de la SAS Y démontrent au contraire qu'ils ont agi ce jour là en toute méconnaissance de leur obligation de sécurité à l'égard de leur salarié en détresse psychologique à la suite de leur irruption dans son bureau.

La volonté de procéder à un harcèlement moral a perduré jusque dans une lettre du 11 mars 2010 dans laquelle l'employeur écrit de manière inadaptée au salarié en arrêt maladie pour accident du travail "je suis étonné des demandes formulées, qui montrent à quel point vous êtes perturbé...".

Il est ainsi avéré des faits de harcèlement notamment sur la courte période entre la reprise du travail le 25 août et l'agression du salarié le 4 septembre 2009.

Sur la discrimination

Selon l'article L 1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par la loi du 27 mai 2008.

En vertu de l'article L1134-1 du Code du travail, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance du principe de non discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. 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.

Monsieur X a été élu délégué du personnel le 28 avril 2008, en candidat libre.

Le 10 juin 2009 Monsieur X a déposé une main courante pour des faits d'entraves à ses fonctions de Délégué du Personnel de la part de Madame , de Monsieur C et de Monsieur F

Le 11 juin 2009, Monsieur S a été désigné délégué syndical A . Monsieur X a été désigné secrétaire adjoint du Syndicat A . SA créé et publié en Mairie de U le 9 juillet 2009.

Cet engagement syndical dans une entreprise ayant conservé un fort caractère familial est ainsi nécessairement connu de l'employeur même si le courrier adressé par A à l'entreprise Y le 18 août 2009 évoque seulement le cas des époux &

En effet cette situation de tension extrême y compris avec Monsieur précède l'organisation des élections professionnelles en vue de mettre en place un Comité d'Entreprise en octobre 2009.

Monsieur G chauffeur dans l'entreprise atteste le 18 février 2010 que l'employeur lors d'une réunion a demandé que le personnel ne vienne pas voter au 1^{er} tour du scrutin des élections au comité d'entreprise. Il s'avère seulement que ce chauffeur a mené en vain une action en référé contre son employeur en juillet 2011.

Monsieur H autre chauffeur ayant fait quant à lui l'objet d'une procédure de licenciement en août 2010 a été entendu dans l'enquête de police et confirme la teneur de cette réunion.

Ces deux témoignages relatifs à une réunion préparatoire à l'élection professionnelle font indirectement allusion que dans l'esprit de Monsieur F

Monsieur X est associé principalement à une liste syndicale et secondairement à une orientation homosexuelle.

Madame R, responsable de A a déclaré le 15 juillet 2010 aux enquêteurs qui l'ont entendue suite à la plainte de Monsieur X que Monsieur F avait procédé à des intimidation lors d'une manifestation devant l'entreprise le 1 octobre 2009 et qu'il était opposé au syndicalisme dans son entreprise.

Dans son audition du 8 septembre 2010, Monsieur F formule des déclarations qui vont dans ce sens puisqu'il affirme que les syndicats ne s'implantent pas longtemps dans son entreprise.

La Cour d'appel d'Aix en Provence, dans un arrêt du 8 octobre 2013, a prononcé la nullité du licenciement de Madame V prononcé le 27 août 2009, en considérant que cette salariée embauchée depuis 2003 avait été victime de discrimination syndicale à partir de la création de la section syndicale A en juin 2009, dans l'entreprise dans laquelle son mari était Délégué Syndical. (5)

Le 30 août 2013, l'Inspecteur du travail a refusé le licenciement de Monsieur en relevant qu'il existait un "faisceau d'indices de discrimination" à son égard.

Il s'en déduit que la SAS Y a recherché à évincer l'ensemble des personnes syndiquées en commençant par licencier pour faute grave la salariée qui n'avait pas un statut protecteur, même s'il n'est pas évoqué le sort de Monsieur S.

Il en résulte que les faits de harcèlement imputables aux dirigeants de la SAS sont suffisamment établis, et notamment les faits violents survenus le 4 septembre 2009 alors que Monsieur F et Monsieur C après avoir fait irruption dans le bureau de Monsieur X . l'on ensuite laissé dans une situation de détresse et d'isolement en présence des autres salariés incapables d'intervenir, ne peuvent s'expliquer que par son activité syndicale de nature à indisposer les dirigeants de cette entreprise à fort management familial dans cette période de préparation d'élections professionnelles.

Sur la demande de résiliation

Monsieur X justifie à la fois d'une situation de harcèlement moral mais également d'une discrimination syndicale qui sont des manquements graves justifiant la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur, qui fondent sa demande de résiliation judiciaire avec les effet d'un licenciement nul par application des articles 1132-4 et L1152-3 du Code du travail.

Il n'est donc, en conséquence, pas nécessaire d'examiner les motifs du licenciement.

Sur l'indemnisation du salarié

Le salaire mensuel brut de Monsieur X s'élevait à 1980,36 euros selon l'attestation Pôle Emploi établie par l'employeur.

Indemnités compensatrices de préavis et de congés payés sur préavis

Par application des dispositions de l'article 1234-1 et 1234-5 du Code du travail, le salarié dont le contrat est rompu par l'employeur a droit à un préavis de deux mois.

Le solde de tout compte vise outre un solde de salaire et une indemnité compensatrice de congés payés, une indemnité de licenciement et une indemnité de rupture de contrat qui paraît correspondre à l'indemnité spécifique aux ruptures pour inaptitude d'origine professionnelle compensant celle de préavis que le salarié n'est alors pas en mesure d'effectuer.

Le dernier bulletin de salaire pour février 2015 qui lui a été remis après son licenciement laisse apparaître un paiement de 3.967,92 euros relatif à l'indemnité de préavis et prévoit un paiement par chèque.

Monsieur X ne prétend pas qu'il n'aurait pas été payé et doit par conséquent être débouté de sa demande en paiement d'une somme de 3.967,92 euros au titre de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents.

Indemnité pour violation du statut protecteur

Monsieur X n'est pas fondé à solliciter une indemnisation pour une violation de son statut protecteur afférent à ses fonctions de Délégué du Personnel qui ont pris fin lors des élections professionnelles en novembre 2013.

Les manquements commis par l'employeur et la demande de résiliation du contrat de travail n'ont pas pour effet de prolonger la période de protection au-delà du délai de six mois à compter de la fin du mandat.

Ce statut protecteur a ainsi pris fin le 19 mai 2014 antérieurement à la rupture de son contrat de travail à la date du licenciement le 10 février 2015 qui a permis jusqu'à cette date le maintien du salaire et n'ouvre pas droit à une indemnité à ce titre.

Indemnité pour licenciement nul

Par application des dispositions de l'article 1235-3 du Code du travail, le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaires bruts.

Monsieur X qui a bénéficié d'un maintien de son salaire jusqu'à son licenciement pour inaptitude professionnelle avait une ancienneté de près de 9 ans au moment de la rupture du contrat de travail et un âge de près de 45 ans. Il subit alors des conséquences professionnelles importantes, y compris pour le calcul de ses droits à la retraite.

Monsieur X justifie bénéficier d'une rente d'accident du travail de 583 euros par trimestre depuis le 30 avril 2013 pour une incapacité permanente de 20 % au titre de la législation sociale mais n'indique pas quelle est sa situation professionnelle ni même s'il a procédé depuis son licenciement à une recherche d'emploi, si ce n'est qu'il prétend sans justificatif avoir trouvé un CDD de juillet à décembre 2015.

Le demandeur ne produit ni ses revenus Pôle Emploi ni ses déclarations de revenus pour permettre de définir l'étenduc de son préjudice patrimonial.

Il se verra en conséquence allouer la somme de 24.000 euros, correspondant à un an de salaires environ, à titre de dommages et intérêts pour les conséquences préjudiciables patrimoniales de la rupture de son contrat de travail.

Dommages et intérêts pour préjudice moral

La rupture discriminatoire du contrat de travail de Monsieur X s'est accompagnée de faits de harcèlement moral particulièrement intenses à partir du 25 août 2009 et même violents le 4 septembre 2009 ayant engendré un long arrêt de travail et entraîné des répercussions psychologiques durables.

Ces faits de harcèlement discriminatoire destinés non seulement à évincer un salarié pour ses choix syndicaux étaient également destinés à porter atteinte à sa dignité.

La SAS y sera donc condamnée à réparer le préjudice moral du salarié à hauteur de 15.000 euros.

Sur les demandes de l'association 2

L'association 2 qui dispose d'une action en vertu de l'article L 1134-3 du Code du travail justifie d'un droit de réclamer réparation des atteintes portées aux intérêts collectifs de ses membres.

Il résulte du courrier adressé par la SAS Y à la Direction Départementale du travail que cette association a mené une action de sensibilisation le 23 février 2010 dans cette situation afférente à Monsieur X

En l'espèce il résulte des éléments développés dans la présente décision que Monsieur X a été victime de faits graves sur une période courte qui a abouti à une éviction violente de ce salarié dans une période précédent l'organisation d'élections professionnelles ayant eu pour conséquence également de perturber l'implantation d'un syndicat.

Cette situation apparaît suffisamment grave et lourde de conséquence à l'égard des droits fondamentaux des salariés victimes de discrimination au sein de la SAS y puisque la façon d'évincer Monsieur X s'est déroulée dans une perspective d'intimidation à destination de l'ensemble des autres salariés de l'entreprise.

Il lui sera alloué en conséquence une somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts pour les intérêts collectifs qu'elle défend.

Sur les demandes accessoires

Il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire de la décision au regard du temps écoulé durant cette procédure et de la nécessité de préserver les droits respectifs des parties.

Il apparaît équitable de condamner la SAS Y à payer à Monsieur X la somme de 3.000 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le Juge Départiteur, statuant, après avoir recueilli l'avis des Conseillers présents, selon mise à disposition de la décision au greffe, par Jugement contradictoire et en premier ressort :

DONNE ACTE au Défenseur des droits de son intervention volontaire et de ses observations;

DECLARE recevable l'action de l'association 2

CONSIDERE que Monsieur X a subi des faits de harcèlement moral et de discrimination de la part de la SAS Y ;

PRONONCE en conséquence la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur X aux torts exclusifs de la SAS Y;

CONDAMNE la SAS Y à payer à Monsieur × les sommes suivantes, outre les intérêts au taux légal à compter du présent jugement :

- 24.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

- 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;

DEBOUTE Monsieur X

de ses autres demandes;

CONDAMNE la SAS Y à titre de dommages et intérêts ;

à payer à l'association Z

une somme de 3.000 euros

. la somme de

CONDAMNE la SAS γ à payer à Monsieur X 3.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la SAS:Y

aux dépens.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT