

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
D'AVESNES SUR HELPE  
CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
Plateau Chemerault, rue du  
Maréchal Joffre  
BP 60214  
59363 AVESNES SUR HELPE  
CEDEX

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT DE DEPARTAGE  
du 07 JUIN 2021  
( sept juin deux mil vingt et un)

N° RG F 19/00038 -  
N° Portalis 4TM5-X-B7D-GTB

Monsieur X

DEPARTAGE SECTION  
Commerce

Assisté de Monsieur Z

(Défenseur syndical ouvrier)

AFFAIRE

DEMANDEUR

X  
contre  
S.A.R.L. Y  
LIGUE INTERNATIONALE  
CONTRE LE RACISME ET  
L'ANTISEMITISME,  
DÉFENSEUR DES DROITS

S.A.R.L. Y

Assisté de Me Paule WELTER (Avocat au barreau de LILLE) substituant  
Me Oneida CHEKALIL (Avocat au barreau de LILLE)

MINUTE N° 21/00033

DEFENDEUR

JUGEMENT DE DEPARTAGE  
DU 07 juin 2021

LIGUE INTERNATIONALE CONTRE LE RACISME ET  
L'ANTISEMITISME

42 rue du Louvre  
75001 PARIS

Qualification :  
Décision contradictoire

Représenté par Me Caroline ELKOUBI SALOMON (Avocat au barreau  
de PARIS)

Premier ressort

DÉFENSEUR DES DROITS

TSA 90716  
75001 PARIS

Représenté par Me Cécile HAUSER (Avocat au barreau de PARIS)  
substituant Me Gildas BROCHEN (Avocat au barreau de LILLE)

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

PARTIES INTERVENANTES

le :

Madame Eva BLAS, Président Juge départiteur

à :

Monsieur Denis POISSON, Conseiller Employeur

Monsieur Eric DRONSART, Conseiller Salarié

Monsieur Christian CAUYEZ, Conseiller Employeur

Monsieur Patrick GOLINVAL, Conseiller Salarié

Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Lisa BOUREZZANE, Greffier

Composition du bureau de départage lors des débats et du délibéré

## PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 04 Mars 2019
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 05 Avril 2019
- Convocations envoyées le 07 Mars 2019
- Renvoi à la mise en état
- Bureau de jugement du 04 décembre 2020
- Renvoi en Juge départiteur par procès-verbal du 19 février 2021
- Débats à l'audience de Départage section du 22 Mars 2021 (convocations envoyées le 19 Février 2021)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 31 Mai 2021
- Délibéré prorogé au 07 juin 2021
- Décision mise à disposition au greffe conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Lisa BOUREZZANE, Greffier

## EXPOSE DU LITIGE

M. X a été embauché par l'EURL Y dans le cadre de deux contrats de travail à durée indéterminée, le premier du 31 juillet au 23 septembre 2017, le second à compter du 09 octobre 2017 pour une durée de 83 jours, en qualité d'agent de propreté, avec la qualification professionnelle d'ouvrier AS1A.

Par contrat à durée indéterminée en date du 02 janvier 2018, l'EURL Y a embauché M. X en qualité d'agent de propreté, avec la qualification professionnelle d'ouvrier ATQS2A, moyennant une rémunération horaire brute de 11,12 euros pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures.

La convention collective applicable à ces contrats est la Convention collective nationale des entreprises de propreté.

Par décision en date du 31 mars 2016, notifiée le 13 avril 2016, la MDPH a octroyé à M. X l'allocation adulte handicapé pour un taux compris entre 50 et 79 % ainsi qu'une orientation vers un ESAT. M. X exerce donc ses fonctions au sein de l'entreprise Y en qualité de travailleur handicapé.

M. X a été placée en arrêt maladie à compter du 27 septembre 2018 par son médecin traitant.

Par courrier en date du 05 avril 2019, la CPAM a informé M. X de la décision de suspension du versement des indemnités journalières à compter du 13 avril 2019, au regard de l'avis du médecin conseil, le Dr A, qui a estimé que l'arrêt de travail du salarié « n'était plus médicalement justifié ».

Au terme de la visite médicale de reprise de M. X, en date du 18 avril 2019, le Dr B, médecin référant, a rendu un avis d'inaptitude le 23 avril 2019, qualifiant « l'état de santé du salarié [comme faisant] obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Par courrier du 30 avril 2019, M. X a été avisé par M. C directeur d'agence, de ce qu'aucun reclassement dans l'entreprise n'était possible au regard de l'avis d'inaptitude rendu par la médecine du travail.

Une réunion extraordinaire de la DUP s'est tenue en date du 02 mai 2019, afin d'informer les élus de ce que M. X, déclaré inapte par le médecin du travail, n'était pas reclassable au sein de l'entreprise.

Par courrier en date du 02 mai 2019, M. X a été convoqué à un entretien préalable de licenciement le 16 mai 2019, puis a été licencié pour inaptitude le 21 mai 2019.

Le 04 mars 2019, par l'intermédiaire de son défenseur syndical, M. X a saisi le conseil de prud'hommes aux fins de prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, de considérer la rupture du contrat de travail comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'obtenir l'indemnisation des différents préjudices afférents.

Suivant procès-verbal de partage de voix en date du 12 janvier 2021, l'affaire a été renvoyée à l'audience de la formation de départage du 22 mars 2021.

À cette audience, M. X assisté de son représentant syndical M. Z soutient oralement ses conclusions écrites auxquelles il convient de se reporter pour un plus ample exposé du litige, des moyens et des prétentions, et sollicite du conseil des prud'hommes d'Avesnes-sur-Helpe de :

-prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'EURL Y ayant les effets d'un licenciement nul ;

-Subsidiairement, déclarer nul son licenciement ;

-Ordonner la requalification de la rupture du contrat de travail en licenciement nul pour harcèlement moral et discrimination ;

-Condamner l'EURL Y à lui payer les sommes suivantes :

- \* Indemnité compensatrice de préavis (un mois) : 1.732,07 euros ;
  - \* Congés payés afférents : 173,21 euros ;
  - \* Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse (deux mois) : ..... 3.784,10 euros ;
  - \* Dommages et intérêts en réparation du préjudice moral (cinq ans) : .... 113.523,05 euros ;
  - \* Frais irrépétibles : ..... 1.500,00 euros,
- outre les entiers dépens.

À l'appui de ses prétentions, M. X soutient avoir fait l'objet de propos racistes depuis le mois d'août 2017 de la part d'un manager, M. D et de ne pas avoir été protégé ou soutenu par sa hiérarchie, son employeur ayant ainsi commis un manquement grave à ses obligations contractuelles. Il expose avoir été protégé de ce manager par M. E jusqu'au départ de l'entreprise de ce dernier le 20 juillet 2018.

M. X précise avoir consulté Mme F infirmière à la Santé du travail, le 27 septembre 2018, au regard des propos racistes subis. Il souligne que cette dernière l'a invité à consulter son médecin traitant ainsi que la psychologue du travail, Mme G

Il verse les notes prises lors des différentes consultations. M. X indique avoir été mis en arrêt de travail le jour-même par son médecin traitant pour dépression et produits deux certificats médicaux de février 2019 attestant de la persistance de ses troubles anxio-dépressifs, ces derniers étant selon lui à l'origine de l'avis d'inaptitude du médecin du travail.

M. X précise que sa hiérarchie était au courant de la situation et qu'elle n'a pris aucune mesure pour faire cesser les troubles occasionnés, outre qu'il existe également un différend relatif à l'octroi de véhicules de service.

Il verse aux débats la copie du courrier adressé à M. H Directeur Général de l'EURL Y pour expliquer l'ensemble de ces faits, la convocation reçue de

M. C Directeur de l'agence de qui l'a convoqué pour « faire le point sur [son] activité » à une réunion le 22 octobre 2018 et le compte-rendu de cette réunion réalisé par M. i membre du C.E. Il produit également les échanges épistolaires des 31 octobre 2018 et 09 novembre 2018, avec M. J , DRH, consécutifs à cette réunion.

M. X relève que le compte-rendu de réunion démontre que M. J D.R.H. et M. C , Directeur de l'agence de ont minimisé les propos tenus par M. D et les faits.

Plusieurs témoignages sont versés au dossier pour attester du comportement de M. D et de la réalité des propos et dessins racistes, discriminatoires et irrespectueux de ce dernier, tant à l'encontre du demandeur qu'à l'égard d'autres salariés.

M. X produit également le compte rendu de la réunion du 11 janvier 2019, relative à sa situation, et souligne qu'à nouveau, la direction n'a pas tenu compte des faits et propos rapportés et n'a souhaité prendre aucune mesure à l'encontre de M. D.

M. X soutient que l'EURL Y a manqué à son devoir de protection le concernant au regard du harcèlement moral à caractère raciste dont il a fait l'objet et qu'il a ainsi été atteint dans sa santé physique et mentale.

Il souligne qu'à ce titre, il a également fait l'objet d'un contrôle par l'inspection du travail en mars 2019, à l'initiative de son employeur, sans qu'aucun procès-verbal pour travail dissimulé ne soit établi. Il relève que l'accumulation de griefs (insultes à caractère raciste, insultes concernant son handicap, dessins antisémites, inaptitude à tout reclassement mais aptitude au travail...) constitue une atteinte à sa dignité, sa santé mentale et son avenir professionnel et que ce sont ses conditions de travail qui ont engendré sa dépression.

À l'audience du 22 mars 2021, la Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme (LICRA), représentée par Maître Caroline ELKOUBY SALOMON, avocate au barreau de Paris, intervient volontairement à l'instance et soutient oralement la teneur de ses conclusions écrites auxquelles il convient de se reporter pour un plus ample exposé du litige, des moyens et des prétentions, et sollicite du conseil des prud'hommes d'Avesnes-sur-Helpe de :

- déclarer recevable son interventions volontaire ;
- constater que M. X a été victime de discrimination raciale et de harcèlement à caractère racial qui ont conduit à son licenciement ;
- condamner l'EURL Y à lui verser la somme de 3.000,00 euros au titre de son préjudice moral ;
- condamner l'EURL Y à lui verser la somme de 1.500,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

Sur le fondement des articles 325 et suivants du code de procédure civile, la LICRA expose que son objet social consiste à lutter contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et les discrimination, et que son intervention à la présente instance est recevable en ce qu'elle se rattache aux prétentions de M. X qui fait valoir des actes de discrimination et de harcèlement à caractère racial.

La LICRA souligne qu'aux termes de l'article 1134-1 du code du travail, la charge de la preuve du salarié se limite à la seule production d'éléments de fait pouvant caractériser une discrimination, dont il appartient ensuite à l'employeur de démontrer qu'elle n'est pas constituée.

La LICRA relève que les éléments de fait constitutifs de la discrimination subie par M. X sont les suivants :

- témoignage de M. E
- information de la hiérarchie dès septembre 2018 ;
- éléments médicaux (entretien avec l'infirmière, arrêt de travail, dépression...)
- ensemble des témoignages ;
- classement sans suite par la direction de l'incident relatif au dessin de la croix gammée ;
- lettre recommandée avec accusé de réception et réunion organisée par la direction de l'entreprise pour faire le point avec M. X sur la situation, alors même qu'il est arrêté pour dépression ;

-lettre de M. X sollicitant des mesures afin de protéger la santé physique et mentale des employés ;  
-le compte-rendu de réunion du 11 janvier 2019 ;  
-l'acharnement de l'EURL Y envers M. X (contact de l'inspection du travail, documents administratifs remplis de manière erronée...) ;  
et que l'employeur de justifie pas que la différence de traitement ne soit pas fondée sur ses origines.

La LICRA fait valoir que l'EURL Y a laissé prospérer des actes discriminatoires à l'encontre de son salarié et que la banalisation et l'inertie de l'employeur, comme de tant d'autres, justifie les campagnes d'actions et de lutte contre le racisme qu'elle mène régulièrement ; qu'elle a ainsi subi un préjudice du fait de l'atteinte à ses objectifs.

Enfin, la LICRA souligne engager des frais importants afin de lutter contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et les discriminations (emploi de juristes, recherche, documentation...) et sollicite en conséquence une indemnisation au titre des frais de justice.

À l'audience du 22 mars 2021, l'EURL Y, représentée par son conseil Maître Paule WELTER, avocate au barreau de Lille, reprend oralement ses conclusions écrites auxquelles il convient de se reporter pour un plus ample exposé du litige, des moyens et de prétentions, et sollicite du conseil des prud'hommes d'Avesnes-sur-Helpe de :

- débouter M. X de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et par là-même de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- subsidairement, en cas de prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. X, limiter le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse à deux mois de salaire ;
- débouter M. X de sa demande de dommages et intérêts ;
- débouter M. X de sa demande d'indemnité de préavis et d'indemnité de congés payés sur préavis ;
- débouter M. X de sa demande d'attestation Pôle Emploi mentionnant le rappel de salaire ;
- débouter M. X de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile ;
- débouter la LICRA de l'ensemble de ses demandes ;

#### **Reconventionnellement,**

- condamner M. X et la LICRA à lui payer, chacun, la somme de 1.000,00 euros sur le fondement de la procédure abusive ;
- condamner M. X au paiement de la somme de 1.500,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner la LICRA au paiement de la somme de 1.000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur les griefs imputés à M. D l'EURL Y fait valoir que l'incident relatif au dessin représentant une croix gammée sur un bon de commande a été évoqué lors de la réunion du comité d'entreprise du 20 juin 2018 et que l'incident a été clos, faute d'élément suffisant pour pouvoir établir avec certitude l'auteur de cette inscription ; que suite au courrier adressé par M. X en octobre 2018, une réunion s'est tenue en présence du salarié, de M. C directeur d'agence de Fourmies, de M. I, délégué du personnel et de M. Z, conseiller salarié ; qu'au terme de cette réunion, la société n'a pas été en mesure d'identifier l'auteur de l'inscription faute d'éléments suffisants sur la nature des faits (date et lieu) ; que les attestations émanant de M. E sont incomplètes, erronées et/ou contradictoires, et ne permettent pas d'établir avec certitude l'auteur de la croix gammée ; que l'attestation de Mme K comporte un problème au niveau des dates et que cette personne ne faisant pas partie de l'entreprise, il existe un doute quant à la véracité de son témoignage.

L'EURL Y relève qu'en outre, aucun élément ne permet d'établir que le dessin de la croix gammée était adressé à M. X

Sur les propos racistes et insultants de M. D, dont M. X aurait été victime, et pour lesquels il produit plusieurs attestations, l'EURL Y souligne que celles établies par M. G et M. L doivent être écartées, faute de répondre au formalisme exigé par l'article 202 du code de procédure civile ; qu'en outre, ces deux anciens salariés étaient en profonde opposition avec elle, raison pour laquelle ils ont tous deux été licenciés.

L'EURL Y souligne que M. X s'était lui-même attribué le surnom de « *maçon du bled* » et que M. D n'en était pas à l'origine ; qu'en tout état de cause, elle n'a été avertie d'aucune situation problématique par les attestants ou le salarié avant l'arrêt de travail de ce dernier.

Elle fait valoir que les attestations fournies par M. X sont sujettes à caution en ce que le salarié a usé de menaces et de violences à l'encontre des salariés pour les obtenir ; qu'il échoue ainsi à prouver les faits allégués.

L'EURL Y expose que M. D dispose d'une solide réputation au sein de l'agence de , qu'il exerce ses fonctions depuis plus de 20 ans, sans que de telles accusations n'aient été proférées à son encontre auparavant. L'employeur verse divers témoignages pour attester du professionnalisme et des qualités humaines de M. D .

L'EURL Y fait valoir que les faits reprochés par M. X à l'encontre de M. D ne relèvent pas de la discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail, le salarié n'ayant subi aucune différence de traitement par rapport à un autre. Sur la décision de retrait des véhicules de service en dehors du temps de travail, les motifs relèvent de la recrudescence des sinistres constatés et de ce qu'aucun élément ne vient justifier de l'acceptation en contrepartie, par le salarié, d'une diminution de son salaire.

Sur les faits de harcèlement moral évoqués, en application des articles L. 1152-1 et suivants du code du travail, l'EURL Y relève qu'il appartient à M. X d'établir la matérialité des faits constituant selon lui le harcèlement dont il est victime et qu'il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement ; qu'en l'espèce, le salarié évoque différentes accusations (injures raciales, discrimination à caractère raciste, insulte envers une personne handicapée, dessin antisémite...) sans les mettre en corrélation avec des faits précis.

L'EURL Y fait valoir que M. X cite les textes applicables à son obligation de sécurité sans expliquer ou démontrer en quoi elle aurait manqué à cette obligation. Elle précise avoir réagi face au seul incident rapporté par M. X, l'inscription d'une croix gammée sur un bon de commande, et en avoir fait état lors de la réunion du Comité d'Entreprise du 20 juin 2018. L'employeur rappelle que les autres réclamations du salarié (propos racistes, dégradants, retrait de l'usage des véhicules de service...) ne sont intervenues que postérieurement à son arrêt de travail, par courrier du 02 octobre 2018, et qu'il a rapidement organisé une réunion avec le salarié, le DRH, un délégué du personnel et le conseiller du salarié afin de permettre la reprise sereine de M. X ; qu'une seconde réunion a eu lieu en janvier 2019 au cours de laquelle une mobilité professionnelle et une rupture conventionnelle ont même été évoquées auprès de M. X afin de solutionner la situation.

Soutenant qu'elle n'a pas manqué à son obligation de sécurité et contestant l'existence d'un harcèlement moral, l'EURL Y conteste tout prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail. De même, elle conteste être à l'origine de l'inaptitude au travail de M. X. Elle relève à ce titre que le salarié n'a fait état d'aucun élément particulier avant son arrêt de travail, hormis le dessin de la croix gammée pour lequel aucun auteur n'a pu être identifié ; que le médecin du travail a considéré que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, alors même que le médecin conseil de la CPAM avait estimé que l'arrêt de travail n'était plus médicalement justifié ; que le licenciement de M. X a été prononcé pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

L'EURL Y précise qu'en septembre 2018, Mme F infirmière au Pôle Santé Travail, a relevé que la situation de M. X semblait apaisée et qu'il n'y avait pas de retentissement sur sa santé mentale et physique ; que lors de sa rencontre avec la psychologue en octobre 2018, il a fait état de faits anciens, ne pouvant avoir d'impact sur sa santé ; que le caractère professionnel de sa maladie n'a pas été retenu par la CPAM ; qu'il a en outre été localisé sur un chantier de rénovation durant son arrêt maladie à la suite d'un contrôle inopiné de l'Inspection du Travail ; que si cette dernière a circonscrit la portée de sa décision, l'implication de M. X sur ce chantier est patente.

L'employeur soutient que les allégations de M. X à son encontre caractérisent sa mauvaise foi (trop-perçu de la CPAM, documents remplis de manière erronée ou falsifiée).

Au regard de la LICRA, l'EURL Y souligne que l'association a pris pour acquis nombre de faits qui ne le sont pas ; que les attestations produites par M. X sont parcellaires et mensongères ; que le dessin de la croix gammée a été classé sans suite faute de pouvoir en identifier l'auteur ; que la chronologie des faits avancée par le salarié est inexacte ; qu'elle a reçu à deux reprises le salarié afin d'évoquer ses griefs ; que les propos repris dans les comptes-rendus des entretiens des 22 octobre 2018 et 11 janvier 2019 sont inexacts et émanent du demandeur ; que les accusations émises par M. X n'ont pas été minimisées et qu'elle n'a exercé aucune pression à son encontre.

Sur les observations formulées par le Défenseur des Droits, l'EURL Y relève que les attestations produites par M. X ont été jugées comme suffisantes pour caractériser le climat hostile dont le salarié a pu souffrir, alors même qu'elle conteste ces mêmes attestations. En effet, l'EURL Y rappelle que ces attestations doivent être analysées au regard des motivations de leurs auteurs, des conditions dans lesquelles elles ont été obtenues et des contradictions qu'elles font apparaître.

L'employeur soutient en outre ne pas avoir banalisé les dénonciations effectuées par M. X mais maintient que la seule inscription d'une croix gammée, dont on ignore l'auteur exact, ne peut suffire à caractériser la situation de harcèlement à son égard.

L'EURL Y fait valoir que son argumentation a été totalement évincée du raisonnement du Défenseur des Droits et que ce dernier n'a pas pris en compte les différentes argumentations dans leur globalité ; qu'en effet, aucun élément n'a permis de démontrer avec certitude la découverte d'un bon de commande présentant une croix gammée sur le bureau du manager. Elle souligne que les comptes-rendus des entretiens des 22 octobre 2018 et 11 janvier 2019 ont vraisemblablement été réalisés par le délégué syndical et non par le représentant du personnel ; que ce dernier conteste effectivement en être l'auteur ; qu'il ne peut être déduit de cette seule dénégation la véracité des propos retranscrits en ce que ces derniers n'ont pas été contestés. Elle réitère sa confiance en M. D et produit plusieurs attestations de salariés pour justifier de ce que ce dernier se comporte en professionnel respectueux.

L'EURL Y souligne que le Défenseur des Droits ne peut faire peser sur elle la preuve que les faits dénoncés ne constituent pas un harcèlement, dès lors que ces éléments sont inexistantes ou inexacts. Elle rappelle qu'aucun élément notamment médical ne démontre de lien entre la maladie de M. X et ses conditions de travail.

À l'audience du 22 mars 2021, suite à sa saisine par l'intermédiaire de la LICRA et de la réclamation de M. X, le Défenseur des Droits a développé oralement ses observations écrites par l'intermédiaire de son conseil, Maître Cécile HAUSER substituant Maître Gildas BROCHEN, avocat au barreau de Lille, auxquelles il convient de se reporter pour de plus amples exposés des conclusions.

L'affaire, initialement mise en délibéré au 31 mai 2021, a été prorogée au 02 juin 2021.

## MOTIFS DE LA DECISION

### Sur l'intervention volontaire de la LICRA

Aux termes de l'article L. 1134-3 du code du travail, les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1134-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée et y mettre un terme à tout moment.

En application des dispositions des articles 325 et suivants du code de procédure civile, l'intervention est volontaire, principale ou accessoire, et n'est recevable que si elle se rattache aux prétentions d'une partie par un lien suffisant.

En l'espèce, la LICRA indique intervenir volontairement à l'instance, à la demande de M. X, au regard des faits qu'il dénonce : discrimination et harcèlement en raison de ses origines ethniques et de son handicap.

Il apparaît que l'objet social de la LICRA, association créée en 1927, est la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et les discriminations.

Dès lors, la LICRA est fondée à intervenir volontairement à l'instance, la défense des intérêts d'un individu prétendant être victime de discriminations fondées sur ses origines entrant dans le champ de son objet social et présentant un intérêt légitime à son intervention.

### **Sur la discrimination**

Aux termes de 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 à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, en raison notamment de son origine, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, des ses convictions religieuses, de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap.

Il résulte de l'article L. 1132-4 du code du travail que la sanction de toute disposition ou de tout acte pris en méconnaissance des dispositions susmentionnées est la nullité.

L'article L. 1134-1 du code du travail fixe le régime de la preuve, duquel il résulte que le salarié qui s'estime victime d'une discrimination « *présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination* » et qu'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* ».

La loi n° 2008-496 susmentionnée transpose des directives communautaires relatives à la non-discrimination en droit interne. À ce titre, les directives 2000/43/CE et 2000/78 précisent que le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique se manifeste et porte atteinte à la dignité d'une personne et crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Ainsi, tout comportement ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail constitue une discrimination. Ce harcèlement peut être direct, le salarié faisant alors l'objet de propos ou de comportement qui lui sont personnellement et directement destinés, ou indirect, au regard d'un environnement de travail dégradé globalement par des agissements discriminatoires.

#### ● les dessins de croix gammées

M. X produit plusieurs attestations faisant état de la réalisation de dessins de croix gammées au sein des locaux de l'entreprise Y :

- Mme K épouse atteste avoir vu M. D réaliser une croix gammée. Elle expose être l'épouse d'un salarié, l'accompagner régulièrement sur son lieu de travail et avoir vu ce manager faire une croix gammée « dans le mois de décembre 2018 sur une feuille avec des inscriptions dessus ». L'attestation datant du 29 novembre 2018, il apparaît clairement que la datation des faits au mois de décembre 2018 n'est qu'une simple erreur de plume et ne peut à elle seule entacher de doute la véracité de ce témoignage (pièce demandeur n° 9) ;

- M. E atteste avoir vu « sur le bureau de M. D une croix gammée sur un bon de commande Y et faire des propos racistes et injurieux auprès de M. X (maçon du bled (...), le boiteux) ». Ce salarié indique avoir été présent pendant les faits et avoir décidé de quitter la société suite à des propos raciaux (pièce demandeur n° 12). Le simple fait qu'il ne date pas avec précision les faits ne signifie pas que ces derniers n'aient pas eu lieu et est insuffisant pour écarter cette attestation ;

- M. E atteste « avoir vu, avec M. X une croix gammée sur le bureau du manager M. D » courant janvier 2018 et que le directeur d'agence M. C, averti, a déclaré qu'il allait recadrer M. D (pièce demandeur n° 14) ;

- M. G atteste que, s'agissant des croix gammées, M. D « a voulu se justifier devant [lui] en la redessinant, tout d'abord la croix simple puis il [lui] a dit je fais juste des traits comme ça (il a fait des traits sur la croix). Il [lui] a dit « c'est pas parce que je dessine ça que ça veut dire quelque chose » » (pièce demandeur n° 16).

D'une manière générale, il convient de rappeler que les dispositions de l'article 202 du code de procédure civile, fixant le formalisme des attestations, ne sont pas prescrites à peine de nullité ; que pour rejeter une attestation, il faut que cette dernière présente une irrégularité constituant une inobservation à une formalité substantielle ou d'ordre public faisant grief à la partie qui l'attaque ; qu'une attestation non conforme aux dispositions de l'article 202 du code de procédure civile peut présenter des garanties suffisantes pour emporter la conviction du juge.

Ainsi, la seule omission de la date de signature de l'attestation de M. G ne peut suffire à l'écarter, en ce qu'elle ne cause aucun grief à la partie adverse et est particulièrement circonstanciée. De même, l'évocation de griefs entre M. E et M. H d'une part, et la société Y d'autre part, ne signifie pas pour autant que les attestations produites par ces derniers soient mensongères, auquel cas il appartient à la société Y de prendre toutes les dispositions que la loi lui permet, notamment en dénonçant les auteurs pour faux témoignage, ce qu'elle n'a pas fait.

En outre, les témoignages susmentionnés sont corroborés par d'autres éléments. En effet, à la lecture du paragraphe 11 du procès-verbal de réunion CE/DP du 20 juin 2018, il apparaît que la question de la croix gammée a été évoquée en ces termes : « il a été trouvé sur le bureau du manager un dessin à caractère raciste et antisémite. Le CE a averti la direction. Dossier sans suite » (pièce demandeur n° 11). Le compte-rendu de la réunion du 22 octobre 2018 mentionne : « concernant la croix gammée [M. N et M. C] minimisent encore les faits en justifiant le fait de dessiner sur un coin de feuille durant la réunion. D'abord une simple croix, puis des traits posés au hasard » (pièce demandeur n° 20).

Enfin, à la lecture du compte-rendu de la réunion du 11 janvier 2019, M. N et M. C ont indiqué « concernant la croix gammée, ce n'est que notre interprétation : c'est le svastika ou swastika, un dessin griffonné sur un coin de feuille, des traits mis au hasard... » (pièce demandeur n° 23).

Aux termes de l'attestation rédigée par M. I, il apparaît que ce dernier conteste être l'auteur des comptes-rendus de réunion des 22 octobre 2018 et 11 janvier 2019 (pièce défendeur n° 22). Pour autant, la comparaison entre l'écriture du nom et la signature des différents documents semble confirmer que l'auteur est bien M. I.

De plus, s'agissant du compte-rendu du 22 octobre 2018, sa propre pièce d'identité est annexée. Au demeurant, même s'il n'était pas l'auteur de ces écrits, il n'est pas établi pour autant que leur contenu soit erroné. L'employeur pour sa part ne verse aucun compte-rendu de réunion alors même que ceux versés sont contestés ou ne reflètent pas la réalité des échanges tenus, ce qui n'est pas démontré.

En outre, par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 02 octobre 2018, M. X a informé son employeur de ses difficultés. Si la question du retrait des véhicules de service aux salariés est prégnante et constitue vraisemblablement une cause substantielle des tensions qui ont pu exister entre M. X et la société Y, il rappelle également son désarroi quant à l'absence de réaction de sa hiérarchie suite à l'inscription de la croix gammée (pièce demandeur n° 18), qui est en tout état de cause corroborée par la photographie prise de ce bon de commande (pièce demandeur n° 10).

S'il a pu être question de l'existence d'une ou plusieurs croix gammées dessinées, il importe peu à la juridiction de connaître avec exactitude le nombre de dessins litigieux observés, étant entendu qu'il n'est nul besoin d'une multiplicité de faits pour caractériser un comportement discriminatoire.

En tout état de cause, il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'existence de ce dessin est incontestable et qu'il a été réalisé au sein des locaux de l'agence Y

### ● Sur les propos à caractère raciste ou discriminatoire

M. X produit plusieurs attestations pour établir l'existence de propos racistes ou discriminatoires :

- M. E dans son attestation du 03 décembre 2018, soutient avoir entendu M. D « faire des propos racistes et injurieux auprès de M. X (maçon du bled (...), le boiteux...) » et l'avoir également entendu tenir des propos discriminants sur le surpoids d'un agent d'entretien (pièce demandeur n° 12) ;

- M. M, dans son attestation du 06 novembre 2018, indique que « des collègues nous ont rapporté qu'il [M. D] avait dit à propos de M. X « ils ont embauché un maçon du bled ». L'attestation de M. M ne peut être écartée en ce qu'il ne rapporte pas des faits auxquels il a personnellement assisté puisque ses déclarations sont parfaitement claires : il n'a pas entendu les propos attribués à M. D mais il atteste de ce que des collègues lui ont personnellement rapporté (pièce demandeur n° 16) ;

- M. M dans son courrier du 22 février 2019, fait également état de propos racistes tenus par M. D à l'encontre de M. X. Une fois encore, le licenciement évoqué à la date de septembre 2019 relève d'une erreur de plume, s'agissant de l'année 2018. Cette seule erreur ne peut discréditer ce courrier, au regard du contexte général de l'affaire (pièce demandeur n° 7) ;

- Mme O, épouse, dans son attestation en date du 03 décembre 2018, confirme les propos de M. D relatifs à sa corpulence (pièce demandeur n° 13) ;

- M. P, dans son attestation du 28 novembre 2018, témoigne avoir entendu à plusieurs reprises « M. D manager de l'entreprise Y » avoir traité à plusieurs reprises ce dernier de « maçon du bled » ou de « boiteux » (pièce demandeur n° 15) ;

- M. R indique avoir été choqué par des propos tenus par M. D qui « s'est permis à plusieurs reprises de faire des remarques au niveau des origines » d'un maçon embauché par l'agence Y, M. X (pièce demandeur n° 16).

Dans son courrier recommandé avec accusé de réception en date du 02 octobre 2018, M. X, qui a informé son employeur de ses difficultés, fait état des propos tenus par M. D qui lui ont été rapportés et avoir perçu ces réflexions comme « désobligeantes et racistes », qui plus est étant en situation de handicap (pièce demandeur n° 10).

Au terme du compte-rendu de la réunion du 22 octobre 2018, il apparaît que s'agissant des propos racistes émis par M. D, M. N et M. C ont minimisé les faits, déclarant « c'est la façon de parler de D ! Il ne pense pas ce qu'il dit. C'est son vocabulaire habituel... » (pièce demandeur n° 20). Le compte-rendu de réunion du 11 janvier 2019 indique : « M. i dit qu'il était au courant et confirme avoir entendu certaines phrases émises par M. D et avoir également entendu des salariés lui rapporter que M. D avait toujours des propos racistes, antisémites, dégradants et humiliants » (pièce demandeur n° 23). Comme indiqué supra, la contestation de la rédaction de ces comptes-rendus par M. i est sans incidence sur la portée de ces documents.

En outre, il résulte du compte-rendu de Mme F infirmière, que le 27 septembre 2018, M. X est « revenu ce jour pour dénoncer de nouveaux propos racistes » ; qu'il avait auparavant, le 03 août 2018, rencontré la psychologue Mme G pour évoquer des difficultés en lien avec un manager, décrivant « des propos racistes rapportés par ses collègues » ; que les notes prises par cette dernière indiquent que la situation a un réel impact sur la santé de M. X (colère, rumination, irritabilité) (pièces demandeur n° 8).

Dès lors, au regard de l'ensemble de ces éléments, l'existence de propos à connotation raciste ou discriminatoire apparaît difficilement contestable.

Le seul fait que M. X n'ait pas été directement ciblé par les propos tenus mais en ait eu connaissance par des collègues qui les lui ont rapportés ne peut suffire à minimiser l'impact de ces derniers sur le salarié.

### ● Sur les conséquences

Il résulte de l'ensemble des éléments médicaux susmentionnés que M. X a été placé en arrêt de travail à compter du 27 septembre 2018.

Il ressort des éléments médicaux relatifs à M. X versés aux débats, que la situation au sein de l'entreprise a eu un réel impact sur sa santé (cf notes de Mme F et Mme G). S'il est fait état d'une ambiance de travail dégradée, avec des changements d'organisation non compris de la part des salariés et d'un manque de moyens et de reconnaissance, les propos et dessins discriminatoires évoqués ne sont pas non plus étrangers à la dépression du salarié.

À ce titre, le médecin traitant de M. X, le Dr S, atteste en date du 18 février 2019, de ce que ce dernier « présente un état dépressif avéré important depuis le 27 septembre 2018, date où il a été mis en arrêt de travail », « alléguant de propos diffamatoires et racistes envers sa personne » (pièce demandeur n° 8-5). Le Dr M. T psychiatre au Centre Hospitalier, atteste le 26 février 2019 de ce que M. X « présente des troubles anxio-dépressifs majeurs qu'il dit liés au travail ».

En outre, le fait que le médecin conseille de la CPAM émette un avis d'aptitude au travail alors que le médecin du travail se prononce pour un inaptitude semble démontrer que la reprise du travail par M. X est possible d'une manière générale, mais pas au sein de l'entreprise Y, au regard de l'ensemble des éléments reprochés à sa hiérarchie et à son employeur.

Dès lors, les éléments pris dans leur ensemble démontrent l'existence d'un faisceau d'indices laissant supposer que M. X a été victime de harcèlement discriminatoire au regard de ses origines et de son handicap.

### ● Sur le comportement de l'employeur

Aux termes des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité physique et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il résulte du compte-rendu de réunion CE/DP du 20 juin 2018 que l'employeur avait été informé de l'existence du dessin de la croix gammée, qu'il a décidé de classer sans suite, faute de pouvoir identifier l'auteur avec certitude, même si de nombreux éléments et témoignages semblent désigner M. D.

L'EURL Y souligne également qu'aucun lien n'a pu être établi entre M. X et cette inscription. Toutefois, il convient de relever qu'il n'est pas nécessaire qu'un salarié ait été personnellement visé par ce genre de dessin pour qu'il puisse légitimement, au regard de ses origines ou de sa religion, se sentir blessé et offensé par l'existence d'une telle inscription, visible aux yeux de tous puisque plusieurs personnes, salariées ou non, viennent attester l'avoir vu.

Suite au courrier recommandé avec accusé de réception en date du 02 octobre 2018, adressé par M. X à son employeur, il apparaît que ce dernier l'a, en retour, convoqué à une

réunion le 22 juin 2018 « pour faire le point sur [son] activité ». La teneur de cette lettre ne permet pas d'établir que l'EURL Y a souhaité réagir aux éléments apportés par M. X et prendre en compte les observations de son salarié, puisqu'elle semble davantage s'apparenter à un recadrage.

Le compte-rendu de réunion rédigé est rédigé comme suit (pièce demandeur n° 20) :

« M. X se plaint de propos racistes et antisémites (des dessins de croix gammées) de la part d'un manager, M. D. Il avait demandé à rencontrer le DRH mais quand le DRH est venu le 20 juin 2018 à , il a refusé de le recevoir en lui disant qu'il venait pour la réunion DP/CE et que son problème serait évoqué en réunion. Témoin M. i. Sur le procès-verbal de cette réunion, la Direction a classé l'affaire sans suite. M. N et M. i confirment.

M. X : Propos racistes et antisémites émis par M. D : « je ne veux pas du travail de bougnoul », « maçon du bled », « sale voleur d'arabe », « un arabe reste un arabe » ; il a rigolé de son handicap « le boiteux et sal arabe » ; il dessine des croix gammées.

M. J et M. C minimisent les propos de M. D . « C'est la façon de parler de D ! Il ne pense pas ce qu'il dit, c'est son vocabulaire habituel... » et concernant la croix gammée, ils minimisent les faits en justifiant le fait de dessiner sur un coin de feuille durant la réunion. D'abord une simple croix puis des traits posés au hasard ».

M. X : « Plusieurs croix gammées ont été dessinées par M. D » . M. J et M. C ne contestent pas.

(...)  
M. C reconnaît avoir déjà dû recadrer M. D .

M. X revient sur les propos racistes et antisémites ainsi que sur les demandes de rendez-vous avec le DRH. De nombreuses fois, les salariés ont écrit des questions dont certaines sur les propos utilisés par M. D dans le cahier DP/CE et les sujets n'ont jamais été évoqués.

M. C nous informe que régulièrement des pages du cahier question DP/CE sont arrachées. « J'ai effectivement déjà feuilleté ce cahier, il y avait bien des questions mais lors de la remise du cahier aux délégués, des pages étaient arrachées... et cela à plusieurs reprises ». M. Z demande à MM. J et C de mettre en place une boîte aux lettres fermant à clef pour les questions DP/CE. ».

Le courrier du Groupe Y adressé à M. X le 31 octobre 2018, suite à cette réunion mentionne : « Vous affirmez en premier lieu être victime de propos racistes et déplacés de la part de votre responsable hiérarchique. Il est bien évident que de tels agissements ne peuvent être tolérés sous réserve d'en établir la preuve au préalable. Pour appuyer ce raisonnement, vous expliquez d'une part que celui-ci a dessiné sur son bureau un symbole à caractère raciste (croix gammée) et d'autre part vous faites allusion à des propos dont vous n'avez pas été personnellement témoin mais que des collègues vous ont rapportés. Sur le dessin évoqué, il ne peut être clairement établi que ce seul fait soit apparenté à de l'apologie d'une idéologie fasciste et encore moins que vous soyez personnellement visé par celui-ci » (pièce demandeur n° 21).

A la lecture de ces documents, il paraît difficilement concevable qu'un DRH puisse minimiser de tels faits jusqu'à soutenir qu'un dessin de croix gammée puisse n'être que le fruit du hasard, « une simple croix avec des traits posés au hasard », d'autant plus lorsque des propos racistes sont évoqués s'agissant du même professionnel et connotent ainsi les faits. En effet, l'idéologie véhiculée par ce dessin est mondialement connue comme étant celle du régime nazi, qui a d'ailleurs totalement occulté en Europe la signification sacrée du svastika hindou.

En outre, il ne peut être reproché à M. X de ne pas avoir établi la preuve des propos racistes et déplacés, puisque le salarié est uniquement tenu de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, ce qu'il fait ce jour au regard des nombreuses attestations et éléments produits. Au demeurant, les faits ne peuvent être minimisés en ce qu'ils n'auraient pas été adressés ou rédigés spécifiquement à l'encontre de M. X puisque ce dernier peut parfaitement, comme il l'a déjà été évoqué supra, se sentir humilié, blessé et harcelé par de telles remarques.

Plus encore, aux termes du compte-rendu de la réunion du 11 janvier 2019, outre la minimisation des faits, l'employeur a proposé à M. X une rupture conventionnelle de son contrat de travail ou une mutation. Sur la proposition de muter M. D dans une autre antenne, « M. J et M. C [ont répondu] sans hésiter : non ». En revanche, M. J a indiqué pouvoir muter M. X à Valenciennes, son contrat prévoyant une clause de mobilité.

La réunion s'est clôturée sur ces propos de M. J (DRH) : « Faites-moi une proposition. Si c'est un an de salaire, ma réponse sera non et nous nous retrouverons aux prud'hommes. Vous savez M. Z comment ça va se dérouler : pas de conciliation, remise des pièces le dernier jour afin d'obtenir un report, retarder au maximum le jugement. Cela prendra au moins un an de procédure et si nous faisons appel, nous sommes partis pour une durée totale de 3 à 4 ans » (pièce demandeur n° 23).

Dès lors, au regard de l'ensemble de ces éléments, il apparaît que l'EURL Y a minimisé les faits dont elle a eu connaissance et n'a en tout état de cause, pas apporté de réponses adaptées ; qu'elle s'est au mieux abstenue de réagir, en ne démontrant pas avoir procédé à une véritable enquête s'agissant des faits qui lui étaient rapportés ou en ne sanctionnant pas l'auteur des faits ; qu'au pire, elle a réagi de manière inadéquate en évoquant une rupture conventionnelle du contrat de travail ou une mutation de M. X démontrant par là-même son soutien à M. D en dépit de toutes les accusations portées à son encontre et le manquement de l'employeur à son obligation de maintenir M. X dans son emploi, étant travailleur handicapé ; que s'agissant de la problématique du cahier DP/CE, aucune solution ne semble avoir été apportée et qu'ainsi, la remontée d'informations auprès de la direction est problématique.

Les nombreuses attestations produites par l'EURL Y au soutien de M. D, si elles ne sont nullement mises en doute, ne peuvent toutefois démontrer à elles seules que ce dernier n'a pas tenu les propos et rédigé les dessins qui lui sont reprochés.

Si l'EURL Y soutient avoir été attentif à la situation de M. X et ne conteste pas avoir été alertée, elle ne justifie pas néanmoins avoir mis en œuvre de réelles mesures, préventives ou non, qui auraient pu éviter la dégradation de l'état de santé de M. X.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la responsabilité de l'EURL Y est mise en cause en ce qu'elle a manqué à son obligation de sécurité s'agissant de la protection de la santé de son salarié et manqué à son obligation de protection de l'emploi de M. X en sa qualité de travailleur handicapé.

### ● Sur la nullité du licenciement

En application des dispositions de l'article L. 1231-1 du code du travail, le contrat à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre.

Au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation, lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation est justifiée (Cass. Soc. 07 février 2007, n° 06-40250).

Il relève du pouvoir souverain des juges du fond d'apprécier si l'inexécution de certaines des obligations résultant d'un contrat synallagmatique présente une gravité suffisante pour en justifier la résiliation (Soc. 15 mars 2005).

La résiliation judiciaire du contrat de travail à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Toutefois, lorsque les faits reprochés sont sanctionnés par la nullité, la résiliation judiciaire doit emporter les effets d'un licenciement nul. Or, aux termes de l'article L. 1132-4 du code du travail, toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance du présent chapitre est nul.

Subsidiairement, l'article L. 1134-4 du code du travail prévoit la nullité du licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par lui ou en sa faveur sur la base des dispositions relatives à la discrimination, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et qu'il constitue en réalité une mesure prise en raison de l'action en justice.

En l'espèce, il apparaît que le licenciement de M. X a été prononcé le 21 mai 2019 par l'EURL Y au regard de la décision d'inaptitude du médecin du travail et de l'impossibilité de reclassement du salarié au sein de l'entreprise ; que le salarié avait toutefois saisi le conseil des prud'hommes aux fins de prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail le 04 mars 2019.

Il résulte de l'ensemble des pièces versées au débat que, même si d'autres éléments ont pu être à l'origine de l'arrêt de travail de M. X (décisions organisationnelles incomprises notamment) et que son arrêt n'a pas été qualifié de professionnel, il existe des éléments suffisamment concordant pour estimer que M. X a été victime de harcèlement au regard des propos racistes tenus et des dessins antisémites réalisés ; que même si ces faits n'ont pas été dirigés directement contre le salarié, ce dernier a été amené à exercer son travail dans des conditions telles (absence de réaction de la hiérarchie, minimisation des faits, soutien affiché à M. X, durée des faits...) qu'elles l'ont conduites à une dépression ; que dès lors, le manquement de l'EURL Y à ses obligations trouve également ses origines dans les faits de harcèlement moral à caractère discriminatoire dont a été victime son salarié ; qu'en effet, les faits dont a été victime M. X constituent non pas une discrimination directe à proprement parler, engendrant une différence de traitement du salarié, mais un harcèlement d'ambiance à caractère discriminatoire et raciste dont son employeur n'a pas su le protéger.

En conséquence, au regard de la gravité des faits, il convient de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail conclu entre M. X d'une part et l'EURL Y d'autre part aux torts exclusifs de l'employeur, laquelle produit les effets d'un licenciement nul.

#### ● Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Aux termes de l'article L. 1234-1 2° du code du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis d'un mois, lorsqu'il justifie d'une ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans.

**En l'espèce, M. X justifiant d'une ancienneté inférieure à deux ans, et au regard du montant de son salaire mensuel, il convient de condamner l'EURL Y à lui verser la somme de 1.732,07 euros d'indemnité compensatrice de préavis.**

La résiliation judiciaire emportant nullité du licenciement, M. X ne peut être débouté de sa demande au regard du solde de tout compte produit et des indemnités d'ores et déjà versées, les parties étant remises dans l'état dans lequel elles se trouvaient avant la résiliation de ce contrat.

#### ● Sur l'indemnité de congés payés sur préavis

Aux termes de l'article L. 3141-24 du code du travail, le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

En l'espèce, il convient de condamner l'EURL Y à verser à M. X la somme de 173,21 euros sur le fondement de l'indemnité de congés payés.

#### ● Sur l'indemnité de licenciement

Aux termes de l'article L. 1235-3 du code du travail, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et que la réintégration n'est pas sollicitée, le juge octroie une indemnité à la charge de l'employeur.

En l'espèce, au regard de l'ancienneté de M. X au sein de l'EURL Y, il convient de condamner cette dernière à lui verser une indemnité égale à deux mois de salaire, soit à la somme de 3.464,14 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### ● Sur les dommages et intérêts

M. X fait valoir une baisse de salaire en contrepartie de l'utilisation d'un véhicule de service, prérogative à laquelle l'EURL Y a mis un terme, au regard des nombreuses dégradations commises sur ces véhicules par les salariés. Toutefois, aucune pièce ne vient démontrer cette contrepartie qu'il convient de considérer comme une tolérance à laquelle l'employeur a unilatéralement et de droit mis un terme.

Par ailleurs, aucun élément ne vient établir avec certitude le lien entre le contrôle de l'inspection du travail chez le neveu de M. X et la société Y. Au demeurant, il ne résulte pas du courrier adressé à ce dernier la certitude d'une absence totale de réalisation de travaux par M. X chez son neveu, au regard de l'entraide familiale évoquée. En tout état de cause, il ne peut être caractérisé un comportement harcelant de l'employeur au regard de ces faits, tout comme au regard des erreurs contenues dans les documents relatifs aux droits du salarié et remis à ce dernier, qui apparaissent n'être que des erreurs d'écritures et qui ont d'ailleurs été rectifiées.

Néanmoins, même si M. X ne justifie pas en outre de sa situation personnelle et professionnelle actuelle, il apparaît que ce dernier a subi un préjudice au regard des mois de harcèlement moral qu'il a connu et de son état anxio-dépressif subséquent. Il convient également de relever que s'il a été victime de harcèlement d'ambiance, il n'a pas été directement confronté à des attitudes ou des propos discriminants.

Il s'est trouvé concrètement dans un environnement anxiogène à compter du mois de janvier 2018, jusqu'à son arrêt maladie le 27 septembre 2018, puis en dépression avec des contacts réguliers avec son employeur et la présente procédure.

Dès lors, au regard de l'ensemble de ces éléments, il convient de ramener le montant de ces dommages et intérêts à de plus justes proportions.

En conséquence, il convient de condamner l'EURL Y à payer à M. X la somme de 2.000,00 euros de dommages et intérêts.

### ● Sur le document UNEDIC

Le paragraphe 6.1 du document UNEDIC produit par M. X montre que l'employeur a indiqué les salaires des douze mois précédant le « *dernier jour travaillé* », la date retenue étant le 21 mai 2019, soit le jour de son licenciement.

Toutefois, il convient de rappeler que la notion de « *dernier jour travaillé* » figurant sur le document UNEDIC doit s'interpréter comme étant le dernier jour effectivement travaillé et payé au salaire habituel, qui ne coïncide donc pas nécessairement avec la fin du contrat de travail.

En l'espèce, M. X a été placé en arrêt de travail à compter du 27 septembre 2018 et n'a plus repris son activité au sein de l'EURL Y jusqu'à son licenciement.

Dès lors, le dernier jour effectivement travaillé et payé au salaire habituel n'est pas le 21 mai 2019 mais le 26 septembre 2018. Ainsi, l'EURL Y aurait effectivement dû déclarer les salaires perçus durant les douze mois précédant cette date.

En conséquence, il convient de condamner l'EURL Y à rectifier le document UNEDIC en ce sens et à le transmettre à M. X dans les meilleurs délais.

Il ressort des articles L. 131-1 à L. 131-4 du code des procédures civiles d'exécution que tout juge peut assortir sa décision d'une astreinte afin d'assurer son exécution. Néanmoins, il n'est nullement démontré dans la présente affaire un quelconque comportement opposant de la part de l'EURL Y, les documents erronés initialement versés au salarié relevant d'une erreur et non d'une volonté de nuire. En conséquence, il n'y a pas lieu de prononcer une atreinte.

### ● Sur les demandes de la LICRA

La LICRA, au regard de son objet social, expose mener régulièrement des campagnes de lutte contre le racisme et les discriminations.

Dans la présente instance, l'inertie ou le manque de réactivité de l'EURL Y préjudicie à la LICRA dont l'objectif est de faire cesser la banalisation et la réalisation des actes de discrimination.

En conséquence, il convient de condamner l'EURL Y à payer à la LICRA la somme de 500,00 euros de dommages et intérêts au regard de son préjudice moral.

● **Sur les dépens**

Il résulte de l'article 696 du code de procédure civile que les dépens sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que le juge, par décision motivée, n'en décide autrement.

L'EURL Y partie succombante, est condamnée aux entiers dépens.

**Sur la demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile**

Aux termes de l'article 700 du code de procédure civile, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.

Pour des raisons d'équité et vu la situation économique des parties, il convient de condamner l'EURL Y à verser à M. X la somme de 500,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour des raisons d'équité et vu la situation économique des parties, il convient de condamner l'EURL Y à verser à la LICRA la somme de 400,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

● **Sur l'exécution provisoire**

Aux termes de l'article 515 du code de procédure civile, hors des cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

En l'espèce, ni les circonstances de l'affaire, ni l'ancienneté des faits ne justifient d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision.

**PAR CES MOTIFS**

**Le conseil des prud'homme dans sa formation de départage, après en avoir délibéré, statuant par jugement contradictoire mis à disposition au greffe et rendu en premier ressort,**

**DECLARE** recevable l'intervention volontaire de la LICRA ;

**PRONONCE** la résiliation judiciaire du contrat de travail conclu entre M. X et l'EURL Y aux torts de l'employeur ;

**CONDAMNE** l'EURL Y à payer à M. X la somme de 1.732,07 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

**CONDAMNE** l'EURL Y à payer à M. X la somme de 173,21 euros au titre de l'indemnité de congés payés ;

**CONDAMNE** l'EURL Y à payer à M. X la somme de 3.464,14 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

**CONDAMNE** l'EURL Y à payer à M. X la somme de 2.000,00 euros à titre de dommages et intérêts ;

**CONDAMNE l'EURL Y** à remettre dans les meilleurs délais à M. X  
le document UNEDIC rectifié en retenant pour date de « dernier jour travaillé » celle  
du 26 septembre 2018 ;

**DIT** n'y avoir lieu au prononcé d'une astreinte ;

**CONDAMNE l'EURL Y** à payer à la LICRA la somme de 500,00 euros à  
titre de dommages et intérêts ;

**CONDAMNE l'EURL Y** à payer à M. X la somme de 500,00  
euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

**CONDAMNE l'EURL Y** à payer à la LICRA la somme de 400,00 euros sur  
le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

**CONDAMNE l'EURL Y** aux entiers dépens ;

**DIT** n'y avoir lieu à exécution provisoire.

Le Greffier



Le Président,

