

ARRÊT DU
25 Mars 2022

République Française
Au nom du Peuple Français

COUR D'APPEL DE DOUAI
Chambre Sociale
- Prud'Hommes-

N° 467/22

N° RG 19/00895 - N°
P o r t a l i s
DBVT-V-B7D-SIVC

FB/AL

APPELANT :

M. X

représenté par Me Yamin AMARA, avocat au barreau de LILLE substitué par Me Myriam LATRECHE, avocat au barreau de LILLE

INTIMÉS :

S.N.C. Z (AYANT POUR NOUVELLE DENOMINATION SOCIA
LE SAS y)

représentée par Me Patrick DELAHAY, avocat au barreau de DOUAI assisté de Me Jean D'ALEMAN, avocat au barreau de PARIS substitué par Me Grégoire DE COURSON, avocat au barreau de PARIS

EN PRESENCE DU DEFENSEUR DES DROITS

3 Place de Fontenoy - Unesco
75007 PARIS

représenté par Me Nathalie EXPOSTA, avocat au barreau de DOUAI assisté de Me Laetitia BRAHAMI, avocat au barreau de PARIS

Jugement du
Conseil de Prud'hommes -
Formation de départage de
Valenciennes
en date du
28 Février 2019
(RG 16/00079 -section)

DÉBATS : à l'audience publique du 09 Novembre 2021

Tenue par **Frédéric BURNIER**

magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré, les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : Séverine STIEVENARD

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Stéphane MEYER	: PRÉSIDENT DE CHAMBRE
Béatrice REGNIER	: CONSEILLER
Frédéric BURNIER	: CONSEILLER

Le prononcé de l'arrêt a été prorogé du 28 Janvier 2022 au 25 Mars 2022 pour plus ample délibéré

GROSSE :

aux avocats

le 25 Mars 2022

ARRÊT : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **25 Mars 2022**,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé par
Stéphane MEYER, Président et par Gaëlle LEMAITRE, greffier auquel
la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

ORDONNANCE DE CLÔTURE : rendue le 19 Octobre 2021

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur X a été engagé par la société Z, devenue Y, exploitant l'hôtel C à D, pour une durée indéterminée à compter du 11 juin 2014, en qualité de réceptionniste de nuit.

Suite à un malaise survenu sur le lieu de travail le 4 septembre 2015, Monsieur X a fait l'objet d'arrêts de travail à compter du 5 septembre 2015.

Le 15 février 2016, Monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes de Valenciennes d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, de demandes de dommages et intérêts pour discrimination et harcèlement moral et de diverses demandes afférentes à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Par lettre du 26 octobre 2017, la société Y a notifié à Monsieur X son licenciement pour inaptitude.

Le Défenseur des Droits est intervenu à l'instance.

Par jugement du 28 février 2019, le conseil de prud'hommes de Valenciennes, présidé par le juge départiteur, a :

- dit que la décision du Défenseur des Droits respectait le principe du contradictoire,
- condamné la société Y à payer à Monsieur X la somme de 4 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- débouté Monsieur X de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination,
- requalifié le contrat de travail à temps partiel en temps complet à compter du 1^{er} février 2015,
- condamné la société Y à payer à Monsieur X la somme de 2 262,04 euros à titre de rappel de salaire, outre 226,20 euros de congés payés afférents,
- condamné la société Y à payer à Monsieur X la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en matière de harcèlement moral,
- débouté Monsieur X du surplus de ses demandes au titre de l'obligation de sécurité,
- débouté Monsieur X de sa demande de dommages et intérêts pour les visites médicales,
- débouté Monsieur X de sa demande de salaire au titre de la prime de nuit,
- prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur au 26 octobre 2017,
- dit que cette résiliation produisait les effets d'un licenciement nul,
- condamné la société Y à payer à Monsieur X les sommes de :
 - 483,09 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,
 - 1 545,89 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et 154,59 euros au titre des congés payés y afférents,
 - 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- dit que ses sommes produiront intérêts au taux légal à compter du jugement,

- ordonné la remise d'un certificat de travail, d'une attestation destinée à Pôle Emploi et d'un bulletin de salaire conformes au jugement,
- condamné la société Y à payer à Monsieur X la somme de 1 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné la société Y aux dépens,
- ordonné l'exécution provisoire.

Monsieur X a régulièrement interjeté appel de ce jugement par déclaration du 8 avril 2019, en visant expressément les dispositions critiquées.

Aux termes de ses dernières conclusions transmises par voie électronique le 20 avril 2021, Monsieur X demande:

- la confirmation du jugement en ce qu'il a :
 - retenu l'existence d'un harcèlement moral mais sa réformation quant au montant alloué à titre de réparation du préjudice subi,
 - requalifié le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein mais sa réformation quant au montant alloué à titre de rappel de salaire,
 - condamné la société Y au paiement de la somme de 1 000 euros pour manquement à l'obligation de sécurité,
 - prononcé la résiliation du contrat de travail, produisant les effets d'un licenciement nul et condamné la société Y au paiement de la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, mais sa réformation quant au montant des sommes allouées au titre de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis,
- l'infirmité du jugement en ce qu'il l'a débouté de ses demandes de:
 - dommages et intérêts pour discrimination,
 - dommages et intérêts pour défaut d'organisation de la visite médicale d'embauche,
 - rappel de salaire au titre de la prime de nuit,

Il demande à la cour, statuant à nouveau sur les chefs du jugement infirmés et y ajoutant, de:

- condamner la société Y : lui verser les sommes de :
 - 9 491,28 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
 - 9 491,28 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination,
 - 7 122,49 euros à titre de rappel de salaire, outre 712,25 euros au titre des congés payés afférents,
 - 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut d'organisation de la visite médicale d'embauche,
 - 2 414,00 euros à titre de rappel de salaire sur prime de nuit, outre 241,40 euros au titre des congés payés afférents,
 - 704,20 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,
 - 3 164,00 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - 316,40 euros à titre d'indemnité de congés payés,
 - 3 500,00 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonner la remise de fiches de paie rectifiées sous astreinte de 50 euros par fiche de paye et par jour de retard à compter de la date de prononcé du délibéré.

Au soutien de ses demandes, Monsieur X expose qu'il a fait l'objet de plusieurs propos à connotations discriminatoires émanant de collègues de travail, puis qu'il a été mis à l'écart du collectif de travail après avoir signalé ces faits à la direction. Il fait grief à l'employeur de n'avoir entrepris aucune action pour faire cesser ces agissements malgré ses différentes alertes à partir du mois de mars 2015. Il fait état d'autres salariés ayant été victimes de comportements similaires. Il regrette la réaction tardive de la direction et la légèreté de l'enquête diligentée qui a conclu à un humour douteux. Il qualifie de cosmétiques les mesures annoncées par le groupe Z : en

matière de lutte contre les discriminations. Il soutient que les humiliations et propos dénigrants à caractère raciste qu'il a subis caractérisent à la fois une discrimination et des agissements répétés de harcèlement moral. Il retient que les agissements répétés ne doivent pas nécessairement provenir du même auteur. Il considère que ces brimades ont rendu ses conditions de travail insupportables, ont porté atteinte à sa dignité et ont occasionné un état dépressif. Il reproche à l'employeur de ne pas avoir mis en oeuvre toutes les actions susceptibles de prévenir et mettre un terme à ce harcèlement moral. Il fait observer que les actions de formation invoquées par ce dernier ont été dispensées postérieurement à la survenance des faits dénoncés. Il fait valoir que la méconnaissance des dispositions prohibant respectivement les discriminations et le harcèlement moral entraîne des préjudices différents, ouvrant droit à des réparations spécifiques. Il souligne qu'il n'a perçu aucune indemnisation, aucun salaire pendant plus de 15 mois.

Il conclut que la situation de harcèlement et la réaction tardive de l'employeur ont rendu impossible la poursuite du contrat de travail et justifient la résiliation de ce dernier aux torts exclusifs de l'employeur.

Concernant la requalification du contrat de travail à temps partiel en temps plein, il indique avoir travaillé à plusieurs reprises au delà de la durée légale. Il revendique un rappel de salaire sur 33 mois.

Il note qu'il n'a bénéficié d'aucune visite médicale avant son embauche ou le terme de la période d'essai. Il ajoute qu'il aurait dû bénéficier d'une surveillance médicale renforcée comprenant des visites médicales périodiques tous les 6 mois compte tenu de son statut de travailleur de nuit. Il retient que ce manquement de l'employeur lui a nécessairement causé un préjudice.

Il déclare n'avoir été servi que partiellement de la prime de nuit prévue par les accords d'entreprise.

Il regarde l'insuffisante prévention des agissements de harcèlement moral, le défaut de visite médicale d'embauche et les conditions de survenance de l'accident du travail du 4 septembre 2015 (circulation dans le local chaufferie, absence de système d'alarme adapté à la protection des travailleurs isolés) comme autant de manquements de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Aux termes de ses dernières conclusions transmises par voie électronique le 15 janvier 2021, la société Y qui a formé appel incident, demande la confirmation du jugement en ce qu'il a débouté Monsieur X de ses demandes de rappel de salaire au titre de la prime de nuit et de dommages et intérêts au titre de la discrimination, ainsi que du surplus de ses demandes au titre de l'obligation de sécurité. Elle demande l'infirmité des autres chefs du jugement et la condamnation de Monsieur X à lui verser une indemnité pour frais de procédure de 2 000 euros.

La société Y fait valoir qu'elle a immédiatement réagi au signalement de Monsieur X qui a sollicité un rendez-vous le 28 juillet 2015 et a été reçu dès le lendemain. Elle dément avoir été avertie dès le mois de mars 2015. Elle indique avoir engagé une enquête après avoir reçu le 5 août 2015 un écrit de Monsieur X présentant les situations discriminatoires auxquelles il avait été confronté. Elle fait observer que cette enquête a été finalisée en un mois et demi malgré la période de vacances. Contestant toute banalisation des propos tenus, elle précise avoir adressé un courrier de sanction aux salariés mis en cause. Elle invite la cour à ne pas confondre les propos tenus par les salariés et l'action de l'entreprise qui se trouve étrangère à toute discrimination. Elle rappelle les différentes actions mises en oeuvre au sein de la société et du groupe T pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité (diffusion d'un guide pratique, affichage d'une charte éthique, formation des salariés, mise en place d'un numéro vert). Elle soutient que la répétition des agissements susceptibles de caractériser un harcèlement doit venir du même auteur, qu'il ne peut y avoir de harcèlement émanant d'un groupe en l'absence de concertation entre ses membres ou lorsque ces derniers ignorent que leur comportement caractérise une

répétition. Elle rappelle qu'aucun manquement en matière de harcèlement ne saurait être retenu à l'égard de l'employeur dès lors que celui-ci a pris toutes les mesures immédiates propres à le faire cesser. Elle souligne enfin que la présentation d'excuses est de nature à écarter le harcèlement moral. Or, elle note que Monsieur X fait état de plusieurs faits isolés, que l'enquête a démontré que certains de ces faits n'avaient aucune dimension malveillante ou discriminatoire, que des excuses ont été formulées, que des sanctions ont été prises et qu'aucun fait nouveau n'a été à déplorer depuis. Elle ajoute que l'intéressé ne démontre pas la réalité d'une altération de son état de santé et précise que la CPAM a écarté le caractère professionnel de l'accident du 4 septembre 2015.

Elle conclut que le salarié ne démontre aucun manquement de l'employeur d'une gravité suffisante pour justifier une résiliation du contrat de travail.

Elle déclare avoir effectué la demande de visite médicale d'embauche dès le 6 juin 2014, puis avoir relancé le service de santé au travail pour que cette visite ait finalement lieu le 23 février 2015. Elle souligne que l'appelant ne justifie d'aucun préjudice. Elle indique avoir mis en place un suivi infirmier afin d'assurer la surveillance médicale requise.

Elle considère que Monsieur X ne démontre pas la réalité de non conformités dans le local abritant la chaudière au moment de la survenue de l'accident du 4 septembre 2015. Elle ajoute que ce dernier n'a nullement perdu connaissance, qu'il a été en capacité de prévenir les secours.

Elle s'oppose à la requalification du contrat de travail à temps partiel en temps plein au motif que ce contrat prévoyait l'accomplissement d'heures complémentaires. Subsidiairement, elle fait valoir que cette requalification ne peut prendre effet qu'à compter du mois de mars 2015, que le rappel de salaire doit prendre en considération la majoration pour heures complémentaires déjà versée.

Elle relève que Monsieur X a bénéficié de la prime pour chaque heure travaillée de nuit conformément à l'accord d'entreprise qui institue cette prime. Elle estime que celui-ci ne peut prétendre au versement de cette prime pour la période au cours de laquelle il était en arrêt maladie, cette prime ayant vocation à compenser les contraintes liées à l'activité nocturne.

Par décision n° 2021-263 du 30 septembre 2021, le Défenseur des Droits a décidé de présenter ses observations devant la cour d'appel.

Le Défenseur des Droits rappelle que la loi du 27 mai 2008 inclut dans la définition de la discrimination les agissements motivés par l'origine qui ont pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il relève que la réalité de propos à connotation raciste prononcés à l'encontre de Monsieur X est établie. Il retient que la direction n'a pas réagi immédiatement, que la teneur des courriers adressés aux salariés mis en cause (évoquant un humour blessant) et la nature des suites données ne peuvent suffire à empêcher la réitération de tels faits, que les formations à la diversité dispensées n'ont manifestement pas suffi à prévenir les agissements dénoncés. Il conclut que Monsieur X a fait l'objet d'une discrimination fondée sur son origine.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 19 octobre 2021.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs dernières conclusions visées par le greffier et développées lors de l'audience des débats.

MOTIFS DE LA DECISION

A titre liminaire, la cour relève qu'en cause d'appel la société Y ne soulève pas l'irrecevabilité des observations présentées par le Défenseur des Droits. L'intimée conteste toutefois le respect du principe du contradictoire dans le cadre de la procédure diligentée par cette autorité et invite la cour à accueillir avec précaution la décision rendue par cette dernière.

La cour rappelle que le Défenseur des Droits a la faculté de présenter des observations portées à la connaissance des parties, sans porter atteinte aux exigences du procès équitable et de l'égalité des armes dès lors que les parties sont en mesure de répliquer à ces observations et que le juge apprécie la valeur probante des pièces qui lui sont fournies et qui ont été soumises au débat contradictoire.

Sur la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein

Selon l'article L.3123-17 du code du travail, dans sa rédaction applicable en l'espèce, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Il est constant que l'accomplissement d'heures complémentaires ayant pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à un niveau supérieur à la durée légale du travail, appréciée dans un cadre hebdomadaire, doit emporter, à compter de ce dépassement, la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet.

L'avenant du 5 février 2007 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants relatif à l'aménagement du temps de travail, fixe à 39 heures la durée hebdomadaire de travail, tout en prévoyant des majorations pour les heures effectuées au delà de la 35^{ème} heure et en rappelant que sont considérés comme travailleurs à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale et que le nombre d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

En l'espèce, le contrat de travail de Monsieur X conclu le 6 juin 2014 a fixé la durée mensuelle de travail à 130 heures, réparties à raison de 30 heures de travail hebdomadaires.

Par avenant du 9 septembre 2014, la durée du travail a été temporairement augmentée (du 15 septembre au 19 octobre 2014) pour être portée à 169 heures par mois, réparties à raison de 39 heures par semaine.

Dès lors que la durée du travail de Monsieur X, hebdomadaire comme mensuelle, a été portée au delà de la durée légale, même par la conclusion d'un avenant temporaire, le contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat de travail à temps plein à compter du 15 septembre 2014, date de la première irrégularité.

Compte tenu de cette requalification, il convient de condamner l'employeur au paiement de la différence entre le salaire effectivement perçu depuis le 15 septembre 2014 et celui que Monsieur X aurait dû percevoir sur la base d'un temps plein. Il convient, en outre, de tenir compte de cette requalification pour le calcul des droits à maintien de salaire au cours de la suspension du contrat de travail pour arrêt maladie (selon les conditions de garantie présentées par l'employeur jusqu'au 28 février 2016).

En conséquence, par réformation du jugement quant au montant alloué, la société Y sera condamnée à verser à Monsieur X la somme de 2 502,32 euros à titre de rappel de salaire, du 15 septembre 2014 au 28 février 2016, résultant de la requalification du contrat de travail, outre la somme de 250,23 euros au titre de l'indemnité de congés payés afférente.

Sur la prime de nuit

L'accord d'entreprise daté du 4 mars 2013 stipule que :

- le travail de nuit s'entend de la période couvrant la plage 21h-6h;
- une prime de 110 euros est versée à tous les travailleurs de nuit de statut employés ou agents de maîtrise occupés selon l'horaire collectif de l'établissement avec un horaire de 169 heures ou 160,33 heures selon les établissements;
- pour l'ensemble des salariés de catégorie employés ou agents de maîtrise amenés à travailler, selon leur horaire habituel de travail, dans la période nocturne, la prime est fixée à 0,65 euros pour toute heure de travail effectif réalisé entre 21h et 6h;
- les salariés de catégorie employés ou agents de maîtrise travaillant habituellement de jour, amenés, de façon régulière ou occasionnelle, à travailler de nuit, bénéficieront d'une prime de 0,85 euros par heure de nuit, dès lors qu'ils effectueront une nuit complète;
- ces primes ayant vocation à compenser les contraintes liées au travail de nuit, elle n'est versée qu'en cas de travail effectif la nuit.

Monsieur X, qui ne conteste pas avoir perçu les primes de 0,65 puis 0,85 euros par heure de nuit travaillée, revendique le versement de la prime forfaitaire de 110 euros.

Cette prime forfaitaire est réservée aux salariés ayant été effectivement occupés selon l'horaire collectif de l'établissement avec un horaire de 169 heures ou 160,33 heures selon les établissements. Or, l'appelant ne remplit pas ces conditions. D'une part, la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein ne porte la durée contractuelle mensuelle qu'à 151,67 heures (durée légale) et non à 169 heures. D'autre part, cette prime ne peut être appliquée que si des heures nocturnes ont été effectivement accomplies.

Par ailleurs, le versement de la prime forfaitaire de 110 euros au mois de septembre 2014, alors qu'un avenant temporaire avait porté la durée mensuelle de travail à 169 heures, ne saurait ouvrir droit au maintien de cet avantage dès lors que les conditions requises ne sont plus remplies.

Le courriel du 12 août 2015 évoquant une possible régularisation de la rémunération des heures de nuit, sans autre précision, ne peut suffire à créer un droit au profit de Monsieur X.

Enfin, cette prime n'étant versée qu'en cas de travail effectif de nuit, afin de compenser les contraintes inhérentes, l'appelant ne peut en solliciter le paiement au titre des périodes de suspension du contrat de travail pour maladie.

C'est donc à bon droit que les premiers juges ont débouté Monsieur X de sa demande de rappel de salaire au titre de la prime de nuit.

Sur l'allégation de discrimination

L'article L.1132-1 du code du travail, dans sa version application en l'espèce, dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, en raison, notamment, de son origine, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race.

L'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 après avoir défini les notions de discrimination directe et indirecte, ajoute en son troisième alinéa, que la discrimination inclut *"tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant"*.

Aux termes de l'article L.1134-1 du même code, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions susvisées, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, Monsieur X fait état de remarques à connotation racistes qui lui ont été adressées par d'autres salariés de l'entreprise.

Suite à un entretien qui s'est déroulé le 29 juillet 2015, Monsieur X a exposé à la direction de son établissement, par courrier du 5 août 2015, les quatre faits qu'il retenait comme marquants:

- fin août - début septembre 2014, Monsieur E l'aurait présenté en ces termes à un livreur: *"Tu l'as jamais vu ? C'est un nouveau, t'as vu... C c'est plus ce que c'était"*, puis lui aurait lancé, quelques jours plus tard : *"Alors, toujours en période d'essai?"*;

- le 28 mars 2015, il aurait entendu Monsieur F dire : *"J'aime pas les arabes. Il y en a trop. Ils me dégoûtent"*, avant de le prendre à partie : *"ben voilà un de plus, encore un, y'en a trop on est envahi"*, et d'ajouter : *"ben ouais j'aime pas les arabes. Qu'est-ce que tu vas faire ? J'aime pas les arabes"*;

- un autre soir, il aurait remarqué, suite à une inversion de chambre, un mot laissé à son intention par Madame R : *"tu ne sais pas lire le français?"*;

- enfin, le 28 juillet 2015, un collaborateur se prénommant G : l'aurait ainsi interpellé : *"Attention! Voilà un bougnoule!"* avant de préciser : *"Ben je rigole"*.

Les seuls éléments versés au dossier permettant d'établir la réalité d'une partie de ces allégations sont ceux tirés de l'enquête engagée par la direction suite à ce signalement.

Interrogé le 31 août 2015 par Madame **I** directrice, Monsieur **G** serveur a déclaré : *“Ce soir-là, je faisais la clôture de caisse avec **H** . En voyant **X** j’ai dit en rigolant “attention, voilà un bougnoule” sur le ton de la blague. J’ai été étonné de sa réaction, on parle de tous les sujets, je plaisantais. Au vu de sa réaction, je me suis décomposé. Depuis, il ne me parle plus, juste bonjour-au revoir. On m’appelle bien le macaroni, le ritale, on se taquine. Mes parents sont étrangers, le 3/4 de mes amis sont étrangers voire algériens. Ici, on est une famille, je ne comprends pas son attitude.”*

Le 8 septembre 2015, Monsieur **F** , chef de cuisine, a admis devant Madame **I** , qui venait de l’informer des griefs susvisés de Monsieur **X** à son rencontre: *“Je reconnais que je n’aurais pas dû dire cela. C’était sur le ton de la plaisanterie, d’ailleurs, je me suis excusé le lendemain. J’avoue que je me suis senti mal, je le fais avec **N** et elle le prend bien. Il n’y a rien de méchant dans mes propos. J’avoue avoir bu un punch avec le Rotary et avoir acheté un pack de bière ainsi que les 2 Magali et consommé sur le lieu de travail”.*

Madame **M** a confirmé la tenue de ces propos par Monsieur **F** en précisant: *“Pour moi, c’était de l’humour. Je sais qu’**F** a de la famille arabe donc il plaisantait. Je peux comprendre que **X** soit chagriné. Tous les jours on se taquine, c’est un jeu. Ce n’est pas des propos racistes, on a un humour”.*

Pour sa part, Monsieur **E** a démenti avoir tenu les propos qui lui étaient attribués par Monsieur **X** , tout en précisant que *“s’ils devaient avoir été tenus, ils l’auraient été sans aucune arrière-pensée”.*

L’employeur indique ne pas avoir étendu son enquête à Madame **R**

Dès lors, en l’état du dossier, il convient de retenir que seuls les faits imputés à Messieurs **G** et **F** apparaissent établis.

Ces propos : *“J’aime pas les arabes. Il y en a trop. Ils me dégoûtent”*, *“ben voilà un de plus, encore un, y’en a trop on est envahi”*, *“ben ouais j’aime pas les arabes. Qu’est-ce que tu vas faire ? J’aime pas les arabes”*, *“ attention! voilà un bougnoule”*, peuvent avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de Monsieur **X** ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en raison de l’origine, de l’appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, de l’intéressés à une ethnie, une nation ou une race. Dès lors, il existe des éléments de fait laissant supposer l’existence d’une discrimination.

La société **Y** , qui retient le caractère *“particulièrement inappropriés”* des termes utilisés par deux de ses salariés à l’encontre de Monsieur **X** , ne cherche pas à démontrer que ceux-ci seraient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Il s’ensuit que Monsieur **X** a subi des agissements caractérisant une discrimination, telle que définie à l’article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et prohibée par l’article L.1132-1 du code du travail.

Sur l’allégation de harcèlement moral

Aux termes de l’article L.1152-1 du même code, aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa

dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Conformément aux dispositions de l'article L.1154-1 du même code, dans sa rédaction alors applicable au litige, il appartient au salarié d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il juge utiles.

Monsieur X : estime que les mêmes faits que ceux précédemment étudiés laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Il ajoute avoir été mis à l'écart du collectif de travail après avoir signalé les faits lors de l'entretien du 29 juillet 2015, puis par courrier du 5 août suivant. Il n'apporte toutefois aucun élément attestant de représailles.

Si Madame O indique, dans une attestation fournie par l'employeur: "*Le vendredi 4 septembre je suis allée voir X en fin de poste pour lui expliquer que mes collègues F et G étaient dégoûtés de son courrier qu'il a fait à la directrice car ils s'étaient excusés*", ce renseignement, s'il témoigne du ressentiment de deux salariés suite à la démarche de Monsieur X, ne peut suffire à établir l'existence d'actes de pression ou d'exclusion envers ce dernier.

Les remarques à connotation raciste émanant de deux collègues de travail, en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant, ont indubitablement pour effet de dégrader les conditions de travail du salarié visé et de porter atteinte à sa dignité.

En outre, Monsieur X : montre qu'il a été arrêté pour maladie à compter du 5 septembre 2015. Cet arrêt de travail intervient peu de temps après le dernier acte répréhensible du 28 juillet 2015 et la remémoration des agissements subis résultant de l'entretien du 29 juillet et de la rédaction du courrier du 5 août suivants, qui ont, selon les dires de l'intéressé dans la cadre de l'enquête menée par la CPAM, provoqué, dans un premier temps, anxiété et perte d'appétit. De plus, si le premier arrêt de travail n'évoque que le malaise vagal survenu le 4 septembre, le certificat de prolongation du 15 septembre 2015 mentionne également un harcèlement moral.

Ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral.

La société Y : fait valoir qu'il s'agit de deux actes isolés, commis par des personnes distinctes qui ne se sont nullement concertés.

Cependant, l'article L.1152-1 du code du travail aborde la définition du harcèlement moral sous l'angle de la protection du salarié qui ne doit pas subir de tels agissements. Si le texte impose une condition de répétition, il apparaît indifférent quant à la nature comme à l'identité de l'auteur ou des auteurs de ces agissements. De plus, s'il requiert une dégradation des conditions de travail du salarié qui subit ces agissements, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, il ne demande pas de caractériser une quelconque intention du ou des auteurs.

Il s'ensuit que le harcèlement moral peut être retenu par les juridictions de l'ordre prud'homal dès lors qu'un salarié subit plusieurs agissements entraînant les

conséquences susvisées, même en présence d'une pluralité d'auteurs et en l'absence de preuve d'une intention partagée ou d'une action concertée.

Par ailleurs, la manifestation de regrets par les auteurs devant la direction à l'occasion de l'enquête diligentée plusieurs semaines après les faits ne saurait suffire à écarter la caractérisation d'un harcèlement moral.

La présentation d'excuses adressées directement à Monsieur X n'est, quant à elle, pas suffisamment étayée, car ne reposant que sur les déclarations des mis en cause. Ces prétendues excuses n'apparaissent, de toute façon, pas de nature à amoindrir les conséquences des agissements subis dans la mesure où, d'une part, l'affection du principal intéressé a persisté, d'autre part, les auteurs des propos ont tenté d'en banaliser la portée lors de l'enquête interne, et enfin, le positionnement de Monsieur G est demeuré équivoque, celui-ci ayant fait part de son ressentiment à Madame O et ayant expliqué à Madame i ne pas comprendre l'attitude de son collègue.

Enfin, la société Y, qui a blâmé ces agissements, ne cherche pas à démontrer qu'ils seraient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En conséquence, il convient de retenir que Monsieur X a subi des agissements de harcèlement moral.

Sur la responsabilité de la société Y

Aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

L'article L.4121-2 du code du travail précise que l'employeur met en oeuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Il est constant qu'au regard des dispositions des articles L.1132-1, L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail, l'obligation de sécurité de l'employeur envers ses salariés, en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, s'applique également en matière de discrimination.

En outre, selon l'article L.1152-4 du même code, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les textes susvisés.

En l'espèce, la société Y présente ses engagements et actions en matière de lutte contre les discriminations, de promotion de la diversité et de prévention du harcèlement moral : la signature en octobre 2004 d'une charte de la diversité au niveau du groupe S, la conclusion d'un accord de groupe relatif à la diversité applicable à compter du 1^{er} janvier 2007, la rédaction au niveau du groupe T d'un livret de présentation des actions en faveur de la diversité, d'une charte de recrutement et d'un guide pratique intitulé "recruter sans discriminer", la mise en oeuvre de modules de formation spécifiques, la mise en place d'une ligne d'écoute.

Toutefois, la société Y verse au dossier peu d'éléments concernant la déclinaison effective de ces engagements au sein de l'établissement employant Monsieur X.

Elle allègue avoir diffusé une charte éthique auprès de ses collaborateurs, notamment par un affichage au sein des hôtels, sans en rapporter la preuve. Elle ne démontre pas avoir inclus dans son règlement intérieur la prohibition "des pratiques discriminatoires, propos racistes, sexistes, homophobes et xénophobes" conformément aux stipulations de l'accord de groupe susvisé.

Si elle justifie que 7 salariés oeuvrant au sein de l'établissement de D ont bénéficié de modules de formation consacrés à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité, il convient de relever que :

- parmi les principaux protagonistes de la présente affaire: les deux auteurs de propos discriminatoires, Messieurs F et G, et la directrice de l'établissement, Madame I, seul le premier avait, avant les faits, suivi ces formations;
- concernant Monsieur F, il s'agit de deux modules, dont le contenu n'est pas communiqué, chacun d'une durée de 60 minutes, dispensés en e-learning en octobre 2001, sans réactualisation (alors que les faits reprochés à l'intéressé ont été commis en 2015).

Les mesures que la société Y démontre ou prétend avoir mises en oeuvre se sont manifestement révélées inefficaces, insuffisantes pour prévenir tout agissement discriminatoire dans la mesure où:

- Messieurs F et G ont pu tenir les propos susvisés ;
- Monsieur G, lui-même, a indiqué à la directrice être régulièrement appelé au sein de l'établissement : "le macaroni", en raison de ses origines italiennes;
- Madame M, qui a également bénéficié des deux modules de formation susvisés en 2007, a pu estimer que les propos tenus en sa présence par Monsieur F à savoir : "J'aime pas les arabes. Il y en a trop. Ils me dégoûtent", "ben voilà un de plus, encore un, y'en a trop on est envahi", "ben ouais j'aime pas les arabes. Qu'est-ce que tu vas faire ? J'aime pas les arabes", relèvent d'un jeu habituel, d'un humour;
- la directrice de l'établissement a relevé dans un courrier adressé à Monsieur E au terme de son enquête: "lors de nos nombreux échanges avec les équipes afin de comprendre la situation, nous avons eu l'occasion de constater qu'il régnait, au sein du service restauration, un climat de travail laissant une place à la tenue et à la banalisation de propos déplacés à caractère discriminatoire";
- Monsieur P réceptionniste, atteste : "des accents africains ont été imités de façon récurrente par le collègue E à mon encounter. Le comportement de Mr E était d'autant plus offusquant que les propos étaient tenus en présence de la clientèle de l'hôtel. Par ailleurs, j'ai dû rappeler à l'ordre à plusieurs reprises le collègue G qui ne cessait de m'appeler "NEGRO" (...)", puis, dans le

.../...

cadre d'une seconde attestation: "je me souviens de cette fête du personnel où au moment de la photo de groupe un collègue m'a demandé en ces termes : "Check, viens poser ton gros cul de nègre sur mes jambes pour prendre la photo". Ces propos avaient provoqué l'hilarité des autres collègues";

- Madame T, femme de chambre, déclare: "la première femme de chambre, elle disait qu'on aime pas les arabes ici car ils font les emmerdes. G, il m'a appelé deux fois "Bougnoule" (...) J'en ai parlé plusieurs fois à la direction mais rien n'a jamais été fait", et évoquant son handicap : "plusieurs collègues se moquaient de ma manière de parler et m'imitaient car je suis malentendante".

Enfin, si la directrice de l'hôtel a mené rapidement des investigations suite au signalement de Monsieur X avant d'adresser un rappel à l'ordre écrit à trois salariés (Messieurs F et G ainsi que Monsieur E), la réponse apportée ne revêt pas un caractère suffisamment dissuasif et préventif.

D'une part, l'enquête n'a pas été étendue aux faits concernant Madame R, l'employeur présupposant que les mots prêtés à cette dernière ne constituaient nullement une discrimination et ne relevaient que d'une question de compétences professionnelles. Or, il aurait été intéressant de recueillir la version des faits de Madame R et, le cas échéant, ses explications quant à la nécessité d'ajouter "le français" à une question portant sur les compétences de Monsieur X. En lecture, cette allusion étant susceptible d'être en lien avec les origines de l'intéressé.

D'autre part, en donnant crédit à la version d'un humour inadapté, dénué de toute intention offensante ou humiliante, notamment pour justifier le recours à des simples rappels à l'ordre, l'employeur tend à atténuer la gravité des agissements incriminés.

Enfin, alors qu'il a constaté la réalité d'une "banalisation de propos déplacés à caractère discriminatoire", concernant d'autres salariés que les trois visés par un rappel à l'ordre, l'employeur ne démontre pas avoir, après ces faits, pris des mesures propres à prévenir réellement la réitération d'agissements de même nature au sein de l'établissement, autres que l'inscription en janvier 2016 de 7 salariés (parmi lesquels Messieurs F et E, Madame M, mais toujours pas Monsieur G et Madame I) aux deux modules de formation en e-learning dont l'efficacité, en matière d'amendement des comportements, a déjà été discutée.

Il résulte de l'ensemble de ces considérations que la société Y n'a pas mis en oeuvre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et ensuite faire cesser les agissements relevant d'une discrimination et d'un harcèlement moral.

Il s'ensuit que la société Y a manqué à son obligation de sécurité envers Monsieur X. Elle doit donc être tenue responsable des faits subis par ce dernier caractérisant à la fois une discrimination et un harcèlement moral.

C'est donc à bon droit que les premiers juges ont condamné la société Y à verser à Monsieur X la somme de 4 000 euros en réparation du préjudice causé par les agissements de harcèlement moral.

Il est constant que, si les obligations résultant des articles L.1132-1 et L.1152-1 du code du travail sont distinctes, la méconnaissance concomitante de chacune d'elles n'ouvre droit à des réparations spécifiques que dans la mesure où cette méconnaissance entraîne des préjudices distincts.

En l'espèce, les mêmes faits, imputables à Messieurs F et G, caractérisent à la fois un harcèlement moral et une discrimination.

Le préjudice résultant du harcèlement moral est constitué par l'atteinte portée à la dignité du salarié et par l'altération de son état de santé. Monsieur X ne démontre pas l'existence d'un préjudice distinct découlant de la discrimination, les

propos discriminatoires dirigés à son encontre ayant également porté atteinte à sa dignité sans entraîner de préjudice matériel.

C'est donc par de justes motifs, tirés de l'absence d'un préjudice distinct, que les premiers juges ont débouté Monsieur X de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination.

L'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte des articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail, est distincte de l'interdiction des discriminations et de la prohibition des agissements de harcèlement moral, instituées respectivement par les articles L.1132-1 et L.1152-1 du même code.

Il y a donc lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société Y à verser à Monsieur X la somme de 1 000 euros pour manquement à l'obligation de sécurité en matière de discrimination et de harcèlement moral.

Sur les autres manquements à l'obligation de sécurité

L'absence de visite médicale d'embauche

L'article R.4624-10 du code du travail, dans sa version applicable en l'espèce, dispose que le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18 [travailleurs de nuit] bénéficient de cet examen avant leur embauche.

Selon l'article L.3122-42 du même code, dans sa version applicable en l'espèce, tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

En l'espèce, Monsieur X, qui a été embauché en qualité de réceptionniste de nuit à compter du 11 juin 2014, et dont la période d'essai a pris fin le 11 septembre suivant, n'a rencontré pour la première fois le médecin du travail que le 23 février 2015. Il a ensuite bénéficié d'un suivi infirmier le 3 septembre 2015.

L'employeur, qui doit assurer l'effectivité de l'obligation susvisée, ne peut utilement invoquer un dysfonctionnement du service de santé au travail pour s'exonérer de sa responsabilité.

Toutefois, le salarié ne justifie pas de l'existence et de l'étendue du préjudice découlant de l'absence de visite médicale à l'embauche et de la mise en oeuvre tardive du suivi périodique.

Il convient donc de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Monsieur X de ses demandes de dommages et intérêts pour défaut d'organisation de la visite médicale d'embauche et pour manquement, à cette occasion, de l'employeur à son obligation de sécurité.

L'accident du 4 septembre 2015

Il n'est pas contesté que Monsieur X a souffert d'un malaise vagal, sans perte de connaissance, sur son lieu de travail dans la nuit du 4 au 5 septembre 2015, qu'il a été pris en charge par les pompiers et conduit au centre hospitalier.

Aucun élément ne permet d'assurer que ce malaise se serait produit dans le local abritant la chaufferie et aurait été causé par un défaut d'aménagement de ce local, alors qu'il ressort de l'enquête diligentée par la CPAM que l'intéressé a invoqué un état d'anxiété pour expliquer cette défaillance.

Par ailleurs, Monsieur X qui, selon le rapport d'enquête de la CPAM, n'a pas perdu connaissance et a été en mesure de mobiliser seul les services de secours ne rapporte l'existence d'aucun préjudice résultant d'un éventuel manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en faveur des travailleurs isolés (qui, en l'absence de réglementation spécifique applicable au secteur des hôtels, cafés et restaurants, découlerait de l'obligation générale d'évaluation et de prévention des risques professionnels).

Il y a donc lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté Monsieur X de sa demande de dommages et intérêts pour manquement, à cette occasion, de l'employeur à son obligation de sécurité.

Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail

Il résulte des dispositions des articles 1224 et 1228 du code civil qu'un contrat de travail peut être résilié aux torts de l'employeur en cas de manquement de sa part à ses obligations contractuelles d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail.

Lorsque le salarié est licencié postérieurement à sa demande de résiliation, cette dernière, si elle est accueillie, doit produire ses effets à la date du licenciement.

Les agissements de harcèlement moral et de discrimination comme le manquement à l'obligation de sécurité constituent des manquements de l'employeur à ses obligations légales et contractuelles d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail. Ils justifient la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur X aux torts de l'employeur.

La date de la rupture est fixée à la date de notification du licenciement, prononcé après la demande en résiliation, le 26 octobre 2017.

En application des articles L.1132-4 et L.1152-2 du code du travail, cette résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul.

L'ancienneté de Monsieur X à prendre en considération pour la détermination l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis auxquelles celui-ci peut prétendre, est de 1 année et 3 mois, au moment de la suspension du contrat de travail pour maladie conformément aux dispositions de l'article L.1324-8 du code du travail.

L'intéressé aurait dû percevoir, compte tenu de la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps partiel, un salaire moyen de 1 683,77 euros.

En application des dispositions des articles L.1234-9 et R1234-2 du code du travail (plus favorable pour le salarié que celles de l'article 32 la convention collective des

hôtels, cafés et restaurants), Monsieur X est en droit de se voir allouer la somme de 526,18 euros à titre d'indemnité légale de licenciement.

En application des dispositions de l'article L.1234-1 du code du travail, Monsieur X est en droit de se voir allouer la somme de 1 683,77 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre celle de 168,38 euros au titre de l'indemnité de congés payés afférente.

Le jugement sera donc réformé concernant les montants alloués à l'appelant au titre de ces deux indemnités.

En revanche, les premiers juges ont fait, en application des dispositions de l'article L.1235-3-1 du code du travail, au regard de la situation de Monsieur X qui était âgé au moment de la rupture du contrat de travail de 38 ans, comptait une ancienneté de 3 années et 4 mois et aurait dû percevoir un salaire moyen de 1 683,77 euros, une juste évaluation des dommages et intérêts pour licenciement nul en octroyant à celui-ci la somme de 10 000 euros.

Sur les autres demandes

Il convient d'ordonner la remise d'un bulletin de salaire rectificatif conforme aux dispositions du présent arrêt, sans que le prononcé d'une astreinte apparaisse nécessaire.

Sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société Y à payer à Monsieur X une indemnité de 1 500 euros destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'il a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts et y ajoutant, de la condamner au paiement d'une indemnité de 2 000 euros en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a :

- requalifié le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, sauf à préciser que cette requalification prend effet au 15 septembre 2014;
- débouté Monsieur X de sa demande de rappel de salaire au titre de la prime de nuit;
- condamné la SAS Y à payer à Monsieur X la somme de 4 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- débouté Monsieur X de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination,
- condamné la SAS Y à payer à Monsieur X la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en matière de harcèlement moral et de discrimination,
- débouté Monsieur X du surplus de ses demandes au titre de l'obligation de sécurité,
- débouté Monsieur X de sa demande de dommages et intérêts pour défaut de visites médicales d'embauche et périodiques,
- prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur au 26 octobre 2017,

.../...

- dit que cette résiliation produisait les effets d'un licenciement nul.
- condamné la SAS à payer à Monsieur la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- condamné la SAS à payer à Monsieur la somme de 1 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné la société aux dépens de première instance,

Réforme le jugement quant au montant des sommes allouées à titre de rappel de salaire suite à la requalification du contrat de travail, ainsi qu'au titre de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis,

Statuant à nouveau sur les points infirmés et y ajoutant :

- Condamne la SAS à verser à Monsieur les sommes de:
- 2 502,32 euros à titre de rappel de salaire, du 15 septembre 2014 au 28 février 2016, résultant de la requalification du contrat de travail,
 - 250,23 euros au titre de l'indemnité de congés payés afférente,
 - 526,18 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,
 - 1 683,77 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - 168,38 euros au titre de l'indemnité de congés payés afférente,

Condamne la SAS à verser à Monsieur la somme de 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Ordonne la remise par la SAS à Monsieur d'un bulletin de salaire rectificatif conforme aux dispositions du présent arrêt,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Condamne la SAS aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

Gaëlle LEMAITRE

Stéphane MEYER