

EXTRAIT DES MINUTES  
DU SECRETARIAT-GREFFE  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE SAINT-NAZAIRE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE SAINT-NAZAIRE**  
7 rue du Palais - B.P. 263  
44606 SAINT-NAZAIRE cedex

Téléphone : 02.72.27.31.40  
Télécopie : 02.72.27.31.55

MINUTE N° 13/512

**JUGEMENT DE DÉPARTAGE**

**RENDU LE 16 Décembre 2013**

**EN PREMIER RESSORT**

MM

RG N° F 12/00130

**SECTION Industrie**

**AFFAIRE**

contre  
**Société STX EUROPE anciennement  
appelée AKER YARDS**

**LE DÉFENSEUR DES DROITS**

**JUGEMENT DE DÉPARTAGE  
DU 16 Décembre 2013**

Notifié aux parties par L.R. A.R. le : 20/12/2013

A.R. du pour le demandeur  
A.R. du pour le défenseur des droits  
A.R. du pour STX

Expédition revêtue de la formule exécutoire  
délivrée

le :

à :

**Monsieur**  
Né le  
Lieu de naissance :  
Nationalité : française

Profession : soudeur  
Assisté de Maître Christine JULIENNE , avocat membre de la  
SELARL MENARD - JULIENNE du barreau de NANTES

DEMANDEUR

**Société STX EUROPE anciennement appelée AKER  
YARDS**

N° SIRET : 439 067 612 00036

Avenue Bourdelle

BP 90180

44613 SAINT-NAZAIRE

Représentée par Monsieur

adjoint, muni d'un pouvoir régulier, assisté de Maître Bernard  
MORAND avocat membre de la SCP EOCHE DUVAL  
MORAND ROUSSEAU & ASSOCIES, du barreau de  
NANTES

R.R.H.

DÉFENDERESSE

**LE DÉFENSEUR DES DROITS** en la personne de son  
représentant légal  
7 rue Saint-Florentin  
75409 PARIS  
Représenté par Madame Sandra BOUCHON agent, muni d'un  
mandat

PARTIE INTERVENANTE

**COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT  
lors des débats et du délibéré :**

Madame Claire TRIQUIGNEAUX-MAUGARS, Président juge  
départiteur  
Monsieur RONDEAU Daniel, conseiller employeur  
Monsieur ROSSI Daniel, conseiller employeur  
Monsieur MICHAUD Hervé, conseiller salarié  
Monsieur PANNETIER Serge, conseiller salarié  
Assesseurs  
Assistés lors des débats de Madame MOYON Nadine, greffier

## PROCÉDURE :

- Date de la réception de la demande : 11 mai 2012
- Bureau de conciliation : 14 juin 2012
- Bureau de jugement : 14 février 2013
- Renvoi devant le juge départiteur : 13 juin 2013
- Débats à l'audience publique de départage du 04 novembre 2013
- Prononcé de la décision par sa mise à disposition au greffe de la juridiction fixé à la date du 16 décembre 2013 (date rappelée aux parties par la remise d'un bulletin)
- Jugement prononcé par mise à disposition au greffe le 16 décembre 2013

### En leur dernier état, les demandes formulées étaient les suivantes :

#### **Monsieur**

- Requalifier la démission de Monsieur en prise d'acte imputable à l'employeur dont les effets sont ceux du licenciement nul à raison de l'accident du travail ou à tout le moins du licenciement dénué de cause réelle et sérieuse
- Condamner la société STX EUROPE à lui verser les sommes suivantes :
- Indemnité de licenciement (1/10ème de mois de salaire x années d'ancienneté) : 678,43 €
- Préavis (deux mois de salaires) : 3 126,60 €
- Congés payés sur préavis : 312,66 €
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L 1235-3 : 24 000,00 €
- Dire et juger que l'employeur a commis des inexécutions contractuelles et a exécuté le contrat de mauvaise foi
- Dommages et intérêts pour préjudice subi : 12 000,00 €
- Complément de salaire pour la période de novembre 2007 à décembre 2008 + 1 treizième mois (soit 26,02 mois x 150,15 heures/mois x 1,16 ) y compris les congés payés ( 4985,21€ + 453,20 €) soit un total de : 4 985,21 €
- Remise des documents suivants rectifiés sous astreinte de 150,00 € par jour de retard :
- Bulletins de paie
- Certificat de travail
- Attestation destinée à PÔLE EMPLOI
- Reçu pour solde de tout compte
- Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir sur l'ensemble des dispositions du jugement, nonobstant appel et sans caution
- Condamner la société STX EUROPE à lui verser en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile : 2 000,00 €
- Condamner la société STX EUROPE aux entiers dépens et au paiement des éventuels frais d'exécution forcée

#### **La société STX EUROPE :**

- dire et juger qu'il n'ya pas lieu à requalification de la démission de Monsieur
- constater que ce dernier n'apporte aucune preuve de nature à justifier une telle demande de requalification,
- constater que la société ASTX s'est parfaitement conformée à ses obligations contractuelles et qu'elle n'a commis aucune faute à son encontre,

- débouter Mr. de toutes ses demandes, fins et conclusions,
- le condamner au paiement d'une indemnité de 1.500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- le condamner en tous les dépens.

## LE DÉFENSEUR DES DROITS :

- LE DEFENSEUR DES DROITS constate que Monsieur a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine, que la société STX a manqué à son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral et que la rupture de son contrat de travail n'est que la conséquence de cette discrimination et doit donc être analysée en licenciement nul

Les parties ont déposé des conclusions.

## EXPOSÉ DU LITIGE :

Par contrat à durée indéterminée en date du 25 octobre 2007 prenant effet au 5 novembre 2007, monsieur a été engagé par la SA AKER YARDS devenue ensuite STX EUROPE, en qualité de soudeur, statut ouvrier, coefficient 170, pour un salaire mensuel brut de 1 401,00 €, augmenté d'une prime de 13<sup>ème</sup> mois, outre les primes liées aux conditions de travail et au type d'horaire effectué. A compter du mois d'octobre 2008, son coefficient a été porté à 218.

Le vendredi 18 novembre 2011, monsieur a découvert, affichée sur le tableau d'affichage des tracts près de la salle de repos, une photographie représentant un primate couché, les parties génitales visibles, avec son prénom inscrit en rouge.

Le lundi 21 novembre 2011, monsieur a consulté le Médecin du Travail et il a été placé en arrêt maladie le 22 novembre 2011 pour choc émotionnel à l'origine d'une dépression grave. Cet arrêt a été prolongé régulièrement.

Par courrier en date du 20 mars 2012, monsieur a adressé une lettre de démission aux termes de laquelle il impute à son employeur divers manquements contractuels caractérisant des faits de harcèlement moral et un manquement à son obligation de sécurité de résultat. Il considère dès lors que la rupture de son contrat s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il expose en premier lieu que ses diplômes le qualifiaient pour obtenir dès son embauche le coefficient 218, coefficient qu'il n'a obtenu qu'en octobre 2008 suite à l'intervention d'un délégué syndical, et sans rétroactivité. En second lieu, il explique avoir été victime de harcèlement de la part de son chef d'atelier : multiplication des reproches sans fondement, refus d'évaluer son travail, refus du bénéfice des entretiens individuels, refus de travail de nuit, et blocage des augmentations de salaires. En troisième lieu, il indique avoir été victime de nombreuses reprises de réflexions à caractère raciste et de provocations sans qu'aucune mesure n'ait été prise. Enfin il dénonce l'agression raciste du 18 novembre 2011. Il considère que ces divers manquements ont porté atteinte à sa dignité et à sa santé, et que face à l'absence de réaction de sa hiérarchie, il s'est trouvé dans l'impossibilité morale de reprendre son travail et n'a eu d'autre choix que de rompre son contrat de travail.

Par décision en date du 1<sup>er</sup> juillet 2013, le Défenseur des Droits saisi par monsieur, a décidé de présenter des observations devant le Conseil de céans. Il constate que monsieur a subi des faits de harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine. Il considère dès lors que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral et qu'en application des dispositions de l'article L 1134-1 du code du travail, la rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement nul.

La SA STX EUROPE, pour sa part, conclut au débouté des demandes de monsieur. Elle explique en premier lieu que le coefficient à l'embauche est fonction du diplôme et de sa spécialité, et qu'au regard de ces deux éléments, le coefficient à l'embauche de monsieur était bien le 170.

Aucune discrimination ne peut lui être reprochée dans la mesure où monsieur \_\_\_\_\_ a bénéficié ensuite d'une promotion hors politique salariale par l'octroi du coefficient 218 en octobre 2008, ce qui est exceptionnel, qu'il a été évalué chaque année par le système "Revue de personnel", que les entretiens individuels avec son chef d'équipe n'ont pas été réalisés en 2009 et 2010 comme pour 77% des salariés de la Direction Fabrication, ces deux années ayant été marquées par le chômage partiel, que monsieur \_\_\_\_\_ a travaillé de nuit en 2007, 2008, mais aussi 2011, que depuis son embauche monsieur \_\_\_\_\_ a bénéficié d'une augmentation globale de sa rémunération de 11,35%, et que les remarques formulées, au demeurant non précisées, étaient justifiées et quelquefois élogieuses.

En second lieu, elle conteste tout manque de respect par le chef d'atelier, soulignant que les témoignages produits par monsieur \_\_\_\_\_ sont imprécis et non conformes aux dispositions de l'article 202 du code de procédure civile. Il en va de même des propos racistes et insultants de la part de ses collègues de travail et ce d'autant plus que monsieur \_\_\_\_\_ n'a jamais alerté quiconque sur ce point alors qu'une procédure de prévention des risques psychosociaux a été mise en œuvre et diffusée à l'ensemble des salariés par note en date du 1er octobre 2010.

Enfin, si elle déplore l'incident du 18 novembre 2011, elle explique avoir fait le nécessaire tant auprès de monsieur \_\_\_\_\_ aux fins d'échanger sur cet incident et de trouver une solution qui le satisfasse pour sa reprise de travail, qu'au sein de la Société aux fins de diligenter une enquête, de rappeler le caractère intolérable de cet acte et de faire en sorte que cela ne se reproduise plus.

### **MOTIFS DE LA DÉCISION :**

#### **I. SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Lorsque le salarié remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement nul si elle est la conséquence d'un harcèlement, ou d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission.

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

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements. L'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

En application de l'article L 1154-1 du code du travail, lorsque le salarié établit la matérialité des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, et dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.

A l'appui de ces allégations, monsieur \_\_\_\_\_ verse aux débats l'affiche découverte le 18 novembre 2011, la plainte déposée le 22 novembre 2011, un courrier de sa part en date du 20 décembre 2011, un mail de monsieur \_\_\_\_\_ pour la CFDT en date du 2 septembre 2008, un extrait de l'accord d'entreprise "compétence et carrières", trois attestations de salariés, messieurs \_\_\_\_\_ et des documents médicaux constatant une altération de sa santé psychique.

Pour y répondre, la SA STX EUROPE verse aux débats sa propre plainte auprès des services de Police, l'accord d'entreprise applicable, le CV de monsieur [redacted] le compte rendu d'entretien individuel du 24 septembre 2008, trois attestations des supérieurs hiérarchiques de monsieur [redacted] messieurs [redacted] et [redacted], les comptes rendus de Revue de personnel 2008, 2009, 2010 et 2011, la note en date du 1<sup>er</sup> octobre 2010 relative à la prévention des risques psychosociaux, une attestation de monsieur [redacted] adjoint RH, une attestation de monsieur [redacted] responsable RH et diverses notes établies postérieurement à l'incident du 18 novembre 2011, outre le refus de la CPAM de reconnaissance d'accident du travail de monsieur [redacted]

Il résulte de ces éléments qu'en premier lieu, monsieur [redacted] était titulaire lors de son embauche d'un Bac Pro ROC (Réalisation d'Ouvrages Chaudronnés et de structures métalliques) et d'un CQPM Soudure, et il pouvait faire valoir une expérience professionnelle de deux mois et de soudeur de onze mois. L'accord d'entreprise produit par les parties précise que le seuil d'accueil d'un ouvrier titulaire du Bac Professionnel est de 218. Par ailleurs, un autre salarié titulaire d'un Bac Pro ROC, d'origine européenne, a été engagé à la même époque au coefficient 218. Il apparaît en conséquence que l'employeur ne démontre pas que la non application de l'accord d'entreprise et la différence de traitement avec ce salarié soient justifiées par un élément objectif. C'est donc de manière discriminatoire que monsieur [redacted] a été classé au coefficient 170 lors de son embauche.

En second lieu, monsieur [redacted] se plaint d'être victime de propos récurrents à caractère raciste. Il résulte du témoignage de monsieur [redacted] lequel, si il n'a pas valeur d'attestation au sens de l'article 202 du code de procédure civile, a tout le moins valeur indicative, que la hiérarchie, en général, favorise indirectement les comportements xénophobes, lui-même ne supportant pas les tensions qui règnent dans son atelier. STX EUROPE réplique avoir mis en place par accords d'entreprise conclus en février et juin 2010, une procédure de prévention des risques psychosociaux portée à la connaissance des salariés en octobre 2010. Pour autant, l'Inspection du Travail indique expressément dans un courrier adressé à STX EUROPE le 24 février 2012 suite à un contrôle réalisé la veille, qu'il lui "semble nécessaire de développer les mesures préventives destinées à éviter le renouvellement de propos mettant en cause des salariés en raison de leur origine". Les termes employés signent à l'évidence la carence de STX EUROPE en ce domaine.

En troisième lieu, l'incident du 18 novembre 2011 et son caractère particulièrement odieux ne sont pas contestés par l'employeur. Il importe peu que cet acte ait eu ou non une publicité dans la mesure où le principal intéressé en a eu connaissance et où sa dignité en a été incontestablement atteinte. La SA STX EUROPE justifie de mesures postérieures en vue de démasquer le coupable et en vue d'éviter un renouvellement, ainsi que de mesures de compréhension envers monsieur [redacted]. Pour autant, ces mesures sont sans incidence sur la présente procédure au regard du non respect de son obligation de sécurité de résultat.

En effet, il est établi que monsieur [redacted] a consulté le médecin du travail dès le lundi suivant cet incident et a été arrêté pour maladie dès le lendemain par son médecin traitant, arrêté constamment renouvelé jusqu'à la date de la rupture de son contrat de travail. Ces arrêts de travail ainsi que les prescriptions médicamenteuses se rapportent tous à la dépression de monsieur [redacted] consécutive aux faits du 18 novembre 2011.

Dès lors, les faits de harcèlement moral sont caractérisés. La démission de monsieur [redacted] en date du 20 mars 2012 s'analyse en conséquence en une prise d'acte de la rupture qui produit, en application de l'article L1152-3, les effets d'un licenciement nul dans la mesure où elle en est la conséquence.

## 2. SUR LES DEMANDES PÉCUNIAIRES

Monsieur [redacted] a subi un préjudice important du fait de la rupture de son contrat de travail. Il avait plus de quatre ans d'ancienneté. Il n'a retrouvé du travail qu'à partir du 3 janvier 2013, en région parisienne, et a dû s'éloigner de sa famille et de ses amis.

Il convient en conséquence de lui allouer la somme de 14 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul représentant un peu moins de dix mois de salaires, outre les sommes de 3 126,60 € à titre d'indemnité de préavis, de 312,66 € à titre de congés payés sur préavis, et de 678,43 € à titre d'indemnité de licenciement.

Par ailleurs, les faits à l'origine de la rupture du contrat de travail sont constitutifs d'une exécution particulièrement fautive du contrat de travail. Monsieur [redacted] en a subi un préjudice spécifique et a notamment fait une grave dépression. Il convient en conséquence de lui allouer la somme de **10 000,00 €** à titre de dommages et intérêts complémentaires sur le fondement des articles 1134 et 1147 du code civil.

Enfin, il a été développé ci-dessus que monsieur [redacted] aurait dû bénéficier dès son embauche du coefficient 218 au lieu du coefficient 170 qui lui a été appliqué. En conséquence, il convient de lui allouer un rappel de **4 985,21 €** (se décomposant en 4 532,01 € à titre de salaire et 453,20 € à titre de congés payés afférents).

### 3. SUR LA REMISE DE DOCUMENTS

Afin de permettre à monsieur [redacted] de faire valoir ses droits, il y a lieu d'ordonner la remise par la SA STX EUROPE des bulletins de salaire, certificat de travail et attestation pour Pôle Emploi générés ou modifiés par le présent jugement. Aucun retard dans la remise de ces documents n'étant établi, l'astreinte ne se justifie pas.

### 4. SUR LES DÉPENS, LES FRAIS IRRÉPÉTIBLES ET L'EXÉCUTION PROVISOIRE

La Société STX EUROPE, qui succombe principalement, supportera, en application de l'article 696 du code de procédure civile, les dépens de l'instance, en ce compris les éventuels frais d'huissier en cas d'exécution forcée de la présente décision.

La Société STX EUROPE devra en outre payer à Monsieur [redacted] une somme qu'il convient de fixer en équité à **1 200,00 €** sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

L'article R. 1454-28 du code du travail prévoit que l'exécution provisoire est de droit, s'agissant de la remise de certificat de travail, de bulletin de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, et s'agissant du paiement de sommes au titre de rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R. 1454-14 dans le maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaires.

En l'espèce, la moyenne des trois derniers mois de salaires s'élève à **1 587,91 €**.

### 5. SUR LES INTÉRÊTS LÉGAUX

Les condamnations au paiement de salaire portent intérêts au jour de la saisine de la juridiction, soit le 11 Mai 2012.

Les condamnations au paiement de dommages et intérêts et de l'indemnité allouée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile portent intérêt légal à compter du prononcé du jugement.

### **PAR CES MOTIFS :**

Le Conseil de Prud'hommes, statuant publiquement, par jugement mis à disposition au greffe, contradictoirement, et en premier ressort,

**DIT** que la démission de monsieur [redacted] s'analyse en une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul,

**CONDAMNE** la SA STX EUROPE à verser à monsieur [redacted]

- **4 532,01 €** à titre de rappel de salaire,

les sommes suivantes :

- 453,20 € à titre de congés payés,
- 3 126,60 € à titre d'indemnité de préavis,
- 312,66 € à titre de congés payés sur préavis,
- 678,43 € à titre d'indemnité de licenciement,
- 14 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- 10 000,00 € à titre de dommages et intérêts sur le fondement des articles 1134 et 1147 du code civil,
- 1 200,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

**DIT** que le montant des condamnations porte intérêts au taux légal à compter de la date de saisine du Conseil de prud'hommes, soit le 11 mai 2012, pour les sommes ayant le caractère de salaires et à compter du prononcé du présent jugement pour les dommages et intérêts et l'indemnité allouée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

**ORDONNE** la remise des bulletins de paie, du certificat de travail et de l'attestation destinée à POLE EMPLOI générés ou modifiés par le présent jugement ;

**RAPPELLE** que l'exécution provisoire du paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées aux articles R. 1454-14 et R. 1454-28 du code du travail et de la remise de certificat de travail, de bulletin de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, est de droit dans la limite de neuf mois de salaire en application du dernier article ;

**FIXE** la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 1 587,91 € ;

**DÉBOUTE** les parties du surplus de leurs demandes ;

**CONDAMNE** la société STX EUROPE aux dépens, en ce compris le montant de la contribution à l'aide juridique d'un montant de 35,00 €, acquittée par Monsieur [nom], ainsi que les éventuels frais d'huissier en cas d'exécution forcée de la présente décision ;

**AINSI JUGÉ ET PRONONCÉ** par mise à disposition du jugement au greffe du Conseil de prud'hommes le 16 décembre 2013, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, la minute étant signée par Madame TRIQUIGNEAUX-MAUGARS, Président Juge départiteur et par Madame MERCIER, greffier.

Le greffier,

  
Méline MERCIER

Le président,



POUR COPIE CERTIFIÉE  
CONFORME A LA MINUTE  
LE GREFFIER EN CHEF  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Claire TRIQUIGNEAUX-MAUGARS

