

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
BP 58030
6 rue Deville
31080 TOULOUSE CEDEX 6

RG N° F [REDACTED]

SECTION Commerce chambre 2

AFFAIRE

contre

SAS [REDACTED]

MINUTE N° 14/670

Nature de l'affaire : 80A

JUGEMENT DU
10 Juillet 2014

Qualification :
CONTRADICTOIRE
1^{er} ressort

Notification le : 24 JUL. 2014

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le 24 JUL. 2014

à : M^{me} AMALRIC-ZERMATI

Recours

par :

le :

N° :



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DE DÉPARTITION

du 10 Juillet 2014

*Prononcé publiquement par mise à
disposition au greffe, les parties en ayant
été avisées dans les conditions prévues au
2ème alinéa de l'article 450 du Code de
procédure civile*

Monsieur [REDACTED]

2 Rue Jean Baptiste Laffite

31000

TOULOUSE

Assisté de [REDACTED]
Me Judith AMALRIC-ZERMATI
(Avocats au barreau de TOULOUSE)

DEMANDEUR

SAS [REDACTED]

18177

ESTRETEFONDS

Représentée par Me [REDACTED]
[REDACTED]
(Avocats au barreau de PARIS)

DÉFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors
des débats et du délibéré :
Madame [REDACTED], Président
Juge départiteur
Madame [REDACTED] (articles
R.1454-30 et L.1454-3 du Code du
travail), Assesseur Conseiller (S)
Madame [REDACTED], Assesseur
Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame
[REDACTED], faisant
fonction de Greffier.

* JUGEMENT *

Le 15 mars 2013, M. [REDACTED] a saisi le Conseil de prud'hommes de TOULOUSE de différentes demandes tenant à la rupture de son contrat de travail avec la SAS [REDACTED].

En l'absence de conciliation, les parties ont été renvoyées devant le bureau de jugement qui s'est déclaré en partage de voix, selon procès-verbal du 24 avril 2014.

Dans le dernier état de son argumentation, M. [REDACTED] fait valoir qu'il a fait l'objet d'un harcèlement moral et d'une discrimination raciale. Il invoque un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, celui-ci n'ayant pas mis en oeuvre les mesures pour prévenir puis faire cesser la situation. Il sollicite en conséquence la résiliation judiciaire de son contrat de travail et demande qu'elle produise les effets d'un licenciement abusif. Subsidiairement, il discute le licenciement prononcé en cours de procédure pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude. Il invoque un manquement à l'obligation de recherche de reclassement. Il ajoute que le contrat n'a pas été rompu par l'employeur, le signataire, ayant mentionné "pour ordre". Il formule, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, les demandes suivantes :

- 16 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- 521,62 € à titre d'indemnité de licenciement,
- 3 497,52 € à titre d'indemnité de préavis,
- 349,75 € au titre des congés payés y afférents,
- 1 792 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

En réplique, la SAS [REDACTED] conteste tout harcèlement moral et toute discrimination raciale. Elle soutient que le salarié ne démontre aucun fait qui permettrait de présumer une telle situation. Elle ajoute qu'il existe de nombreux salariés d'origine étrangère dans ses effectifs sans que cela pose problème. Elle considère qu'il n'existe pas motif à résiliation judiciaire. Elle soutient avoir satisfait à ses obligations au titre de la recherche de reclassement. Elle s'oppose à toutes les demandes et sollicite la somme de 2 000 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

M. [REDACTED] a été embauché selon contrat à durée indéterminée à effet au 18 août 2011 en qualité d'opérateur logistique et cariste.

Il a saisi le conseil aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail le 15 mars 2013. Postérieurement, il a fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude médicalement constatée et impossibilité de reclassement selon lettre du 23 septembre 2013.

Il convient donc en premier lieu de déterminer si M. [REDACTED] établit l'existence de manquements graves de l'employeur à ses obligations ne permettant pas la poursuite de l'exécution du contrat de travail.

M. [REDACTED] invoque à la fois une discrimination, un harcèlement moral et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. S'il peut exister une question de qualification, les faits sont en réalité très imbriqués puisque le salarié fait en réalité état d'un comportement de ses collègues tenant à une attitude négative à raison de son origine et d'une absence de réaction adaptée de l'employeur.

Il est exact que la dégradation de l'état de santé du salarié peut également avoir pour origine, même partielle, des vicissitudes totalement étrangères au contrat de travail et qui n'ont pas à être envisagées dans le cadre du présent débat. Il est tout aussi exact que le fait de solliciter une rupture conventionnelle en invoquant un contexte de harcèlement n'est pas exactement de nature à favoriser un tel mode de rupture puisque cela peut au contraire être de nature à remettre en cause le consentement du salarié. Il n'en demeure pas moins qu'il existait bien une difficulté au sein de l'entreprise.

En effet, l'employeur lui-même admet la possible existence de blagues de mauvais goût. Le rapport des délégués du personnel fait expressément état de ces "blagues" associées "aux clichés envers les personnes d'origine maghrébine". De tels clichés associés à une origine ethnique flirtent tout de même très dangereusement avec le racisme. On ne voit pas en quoi l'existence d'un contexte socio-politique riche pourrait légitimer de tels clichés puisqu'il s'agit dans ce cas d'un amalgame. L'employeur fait valoir que le salarié était en quelque sorte à l'origine de ceci en refusant de s'intégrer. La réciproque peut tout autant être vraie. Mais surtout, en admettant qu'il existait des difficultés dans le comportement du salarié, il appartenait à l'employeur d'exercer son pouvoir disciplinaire en sanctionnant le comportement de M. [REDACTED] mais non de laisser se développer une attitude visant un groupe. L'employeur fait encore valoir que M. [REDACTED] n'était pas nécessairement visé directement par les remarques. Ceci ne peut être admis. En effet, le fait d'associer des clichés négatifs, de manière réitérée, à un groupe ethnique ou d'une origine particulière ne peut qu'être ressenti par un salarié qui ne peut que se sentir visé.

Ceci ne peut être toléré et porte nécessairement atteinte à l'obligation de sécurité de l'employeur laquelle s'analyse en une obligation de résultat de sorte qu'il devait la prévenir. La qualification donnée aux faits a in fine peu d'incidences puisque le salarié ne va pas jusqu'à solliciter les effets d'un licenciement nul. En revanche, on ne peut que constater que de tels manquements revêtent bien le caractère de gravité justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail laquelle produira les effets d'un licenciement abusif.

L'appréciation du licenciement devient sans objet.

Les effets étant ceux d'un licenciement abusif, le salarié peut prétendre à l'indemnité de préavis et aux congés payés y afférents ainsi qu'à des dommages et intérêts qui tiendront compte d'une ancienneté de tout juste deux ans et des circonstances. En revanche, l'indemnité de licenciement a été réglée lors de la rupture de sorte qu'elle n'est plus due.

Le montant des indemnités sera fixé ainsi que suit :

- 3 497,52 € à titre d'indemnité de préavis,
- 349,75 € au titre des congés payés y afférents,
- 10 500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il n'est pas justifié d'une urgence telle que l'exécution provisoire autre que de droit doive être ordonnée. Pour les besoins de l'exécution provisoire de droit, la moyenne des trois derniers mois sera fixée à 1 748,76 €.

Partie perdante au procès, la défenderesse sera condamnée au paiement de la somme de 1 500 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile et aux dépens.

4

* PAR CES MOTIFS *

Le CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE, section COMMERCE chambre 2, siégeant en bureau de jugement présidé par le juge d'instance départiteur, après en avoir délibéré, statuant seul après avoir pris l'avis des Conseillers présents lors de l'audience de plaidoiries (articles L.1454-2 et suivants, R.1454-29 et suivants du Code du travail), publiquement, CONTRADICTOIREMENT et en PREMIER RESSORT, par mise à disposition au greffe :

PRONONCE à effet au jour du licenciement la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur,

DIT que les effets seront ceux d'un licenciement abusif,

CONDAMNE la SAS [REDACTED] à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- 3 497,52 € (trois mille quatre cent quatre vingt dix sept euros cinquante deux centimes) à titre d'indemnité de préavis,
- 349,75 € (trois cent quarante neuf euros soixante quinze centimes) au titre des congés payés y afférents,
- 10 500 € (dix mille cinq cents euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 500 € (mille cinq cents euros) par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire autre que de droit,

FIXE la moyenne des trois derniers mois à 1 748,76 €,

DÉBOUTE M. [REDACTED] de ses plus amples demandes,

CONDAMNE la SAS [REDACTED] aux dépens.

Le Greffier,

[Signature]
[REDACTED]

V. [REDACTED]

Le Président,

[Signature]

C. [REDACTED]