

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE PARIS  
SERVICE DU DÉPARTAGE  
27, rue Louis Blanc  
75484 PARIS CEDEX 10  
Tél : 01.40.38.52.39

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**J U G E M E N T**  
contradictoire et en premier ressort

ED

SECTION  
Encadrement chambre 5

RG N° F 12/13834

N° de minute : D/BJ/15/2256

Notification le : 06 NOV. 2015

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la

formule exécutoire

délivrée :

le :

à :

COPIE EXECUTOIRE

Prononcé par mise à disposition au greffe le 16 octobre 2015

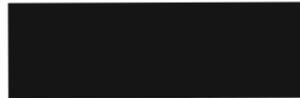
Composition de la formation lors des débats :

Madame Alice THIBAUD, Président Juge départiteur

Monsieur Alain PARIENTE, Conseiller Employeur  
Madame Margaret PAULIN, Conseiller Salarié  
Assesseurs

assistée de Madame Estelle DENIS, Greffière

ENTRE



Assisté de Me Karim HAMOUDI E282 (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

**LE DEFENSEUR DES DROITS**

7 RUE SAINT FLORENTIN

75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Gwendoline RICHARD J131 (Avocat au barreau de PARIS)

PARTIE INTERVENANTE VOLONTAIRE

ET

**SAS CENTRE D'ETUDES ET DE GESTION  
INFORMATIQUE**

63 BIS BOULEVARD BESSIERES

75017 PARIS

Représentée par Monsieur T [redacted] (gérant) et de Me Gilles SARFATI R201 (Avocat au barreau de PARIS) et de Me Andrea ACHIM (Avocat au barreau de PARIS)

DÉFENDERESSE

## PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 21 décembre 2012
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 8 janvier 2013
- Audience de conciliation le 23 mai 2013.
- Audience de jugement le 6 février 2014 renvoi et plaidoirie le 13 mars 2014.
- Partage de voix prononcé le 23 avril 2014.
- Débats à l'audience de départage du 07 septembre 2015 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

## DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE PAR M. D [REDACTED]

- Fixer la moyenne de salaire à la somme de 3 774.58 euros bruts
- Résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur
- Indemnité compensatrice de préavis ..... 11 323,74 € Brut
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis ..... 1 132,37 € Brut
- Indemnité de licenciement conventionnelle ..... 12 274,62 €
- Indemnité pour licenciement illicite ..... 80 000,00 €
- Indemnité pour violation du statut protecteur ..... 10 380,09 €
- Dommages et intérêts pour discrimination syndicale et harcèlement moral .. 100 000,00 €
- Rappel de salaires sur mise à pied disciplinaire ..... 150,44 € Brut
- Indemnité compensatrice de congés payés ..... 15,04 € Brut
- Rappel d'indemnité de déplacement sur mise à pied conservatoire annulée .. 650,00 € Brut
- Indemnité compensatrice de congés payés ..... 65,00 € Brut
- Rappel d'indemnité de congés payés et jours RTT ..... 4 884,41 € Brut
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 2 500,00 €
- Remise de bulletin(s) de paie et documents de fin de contrat conformes
- Intérêts au taux légal
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.

## DEMANDES PRÉSENTÉES EN DÉFENSE PAR LA SAS CENTRE D'ETUDES ET DE GESTION INFORMATIQUE

- Dommages et intérêts pour procédure abusive ..... 10 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 5 000,00 €

## EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur Laurent [REDACTED] a été engagé par la société CENTRE D'ETUDES ET DE GESTION INFORMATIQUE (ci-après CEGI), pour une durée indéterminée à compter du 15 mai 2006, en qualité de formateur non cadre.

Le 1er janvier 2007, Monsieur D [REDACTED] a été promu responsable, et a accédé au statut de cadre.

Le 26 octobre 2010, Monsieur D [REDACTED] a été élu membre titulaire de la délégation unique du personnel.

Le 5 octobre 2011, il a été désigné délégué syndical CGT.

Le 3 février 2012, il a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire d'une journée.

La société emploie plus de dix salariés et la relation de travail est régie par la Convention collective dite SYNTEC.

Lors de l'audience de départage, les demandes de Monsieur Laurent D [REDACTED] se présentent comme rappelées ci-dessus.

Au soutien de ces demandes, Monsieur Laurent D [REDACTED] expose :

- qu'il a connu, depuis sa désignation comme délégué syndical, une rupture brutale et anormale dans son parcours professionnel ;
- que la mise à pied disciplinaire du 3 février 2012 était injustifiée ; qu'il a donc droit à un rappel de salaire ;
- qu'il a été victime d'une discrimination syndicale ;
- qu'il a été victime de faits de harcèlement moral ;
- qu'il a été soumis à des arrêts de travail répétés et prolongés depuis 2013 ;
- qu'il est fondé à solliciter la résiliation de son contrat ;
- qu'il percevait, avant d'être victime de discrimination, une moyenne de 3774,58 euros brut ;
- qu'il a droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 19 de la convention collective, à l'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur, à des dommages et intérêts pour harcèlement moral, à une indemnité pour licenciement illicite ;
- qu'il est fondé à solliciter un rappel d'indemnité de déplacement, des déplacements ayant été rendus impossibles par sa mise à pied conservatoire du 15 octobre 2012 qui a été annulée par le refus de licenciement de l'inspection du travail.

Le défenseur des droits est intervenu volontairement à l'instance et a fait valoir des observations.

En défense, la société CEGI conclut au débouté des demandes formées par Monsieur Laurent D [REDACTED] et sollicite sa condamnation à lui verser 10.000 euros pour procédure abusive et une indemnité de 5000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle fait valoir :

- que depuis qu'il est salarié protégé, Monsieur D [REDACTED] a modifié son comportement et multiplié les incidents ;
- qu'il fait un usage impropre des questions de délégué du personnel ; qu'il a d'ailleurs continué à en envoyer alors même qu'il était en arrêt maladie ;
- que la société et son président fondateur subissent de sa part un véritable harcèlement procédural ;
- qu'il ne subit aucune discrimination, et qu'il détient le 4ème meilleur salaire sur 24 formateurs-consultants ;
- que s'il intervient moins chez les clients depuis 2011, ce qui génère une baisse de la part variable de ses revenus, c'est en raison de ses arrêts maladie et de ses heures de délégation ;
- qu'en toute hypothèse il garde un nombre d'intervention supérieur à la moyenne dans la société ;
- que les sanctions disciplinaires étaient justifiées ;
- que la société bénéficie d'un faible turn over et d'une ancienneté moyenne de 11 ans chez ses salariés ;
- qu'il n'a subi aucun harcèlement ;
- qu'il doit être condamné pour procédure abusive.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs moyens et prétentions.

\* \* \*

### **MOTIFS DE LA DECISION :**

- Sur la demande de rappel de salaires au titre de la mise à pied conservatoire du 15 octobre 2012

Monsieur D [REDACTED] a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire à compter du 15 octobre 2012, alors que l'inspection du travail a refusé l'autorisation de le licencier, en date du 28 novembre 2012. Ce refus a été confirmé par décision du Ministre du travail, en date du 4 juin 2013.

En application des articles R2421-6 et R2421-14 du Code du travail, lorsque l'inspection du travail refuse l'autorisation de licencier le salarié protégé placé en mise à pied conservatoire, celle-ci est privée d'effet, et l'employeur doit payer à l'intéressé l'ensemble des salaires qu'il aurait dû percevoir pendant la période de mise à pied. L'employeur est tenu de verser au salarié l'ensemble des primes ou la partie de prime correspondant à cette période, dès lors qu'il ne s'agit pas de remboursement de frais réellement exposés.

En l'espèce, il ressort des bulletins de salaire des mois d'octobre et novembre 2012, versés aux débats, que seul le salaire de base a été versé à Monsieur D [REDACTED] pour la période de mise à pied.

Monsieur D [REDACTED] sollicite la condamnation de la société à lui verser la somme de 650 euros, outre les congés payés afférents, au titre des interventions qu'il aurait dû effectuer au cours de cette mise à pied.

Il ressort des « agendas de Laurent D [REDACTED] » versés aux débats, non contestés par la société, qu'il était prévu que le salarié dispense des formations au cours de cette période.

Par ailleurs, il résulte des notes de service en date des 31 décembre 2007 et 27 janvier 2012, versées aux débats, que ce qui est intitulé « indemnité de déplacement » sur les fiches de paie est en réalité un élément de la part variable de la rémunération, et non le remboursement de frais exposés par le salarié.

Dès lors, il résulte de ce qui précède que la société doit être condamnée à verser à Monsieur D [REDACTED] la somme de 650 euros, outre 65 euros au titre des congés payés afférents, à titre de rappel de salaire, en raison des formations qu'il n'a pu effectuer en raison de sa mise à pied et qui auraient dû donner lieu à des primes de ce montant.

- Sur la demande à titre de rappel de salaires suite à la mise à pied disciplinaire du 3 février 2012

Monsieur D [REDACTED] sollicite la condamnation de la société à lui verser 150,44 euros, à titre de rappel de salaire pour la journée du 3 février 2012.

En application des dispositions de l'article L.1333-1 du Code du travail, le salarié peut contester une sanction disciplinaire. L'employeur fournit les éléments retenus pour prendre la sanction disciplinaire, et le juge forme sa conviction, au regard de ces éléments et de ceux fournis par le salarié. Si un doute subsiste il profite au salarié.

En l'espèce, Monsieur D [REDACTED] s'est vu notifier une mise à pied d'une durée d'une journée, aux motifs ;

- qu'il aurait sciemment réclamé et obtenu le paiement de sommes indues, en déposant des formulaires de remboursement de frais de repas pour les 27 octobre et 4 novembre 2011 ;
- qu'il aurait dénigré la société et ses dirigeants et incité les salariés à commettre des fautes ;
- qu'il contribuerait ainsi à créer un climat délétère au sein de la société.

S'agissant du premier grief, le salarié ne le nie pas, se contentant de relever la somme modique des remboursements en cause (16,50 euros) et affirmant qu'il incombe à l'employeur de vérifier la réalité et la force probante des justificatifs présentés par un salarié pour le remboursement de frais.

Cependant, le fait de solliciter consciemment des remboursements que l'on sait indus constitue un acte de mauvaise foi certain, que l'employeur est en droit de sanctionner.

En conséquence, il y a lieu de considérer que l'employeur apporte la preuve que la sanction était justifiée, et Monsieur D [REDACTED] doit être débouté de sa demande à titre de rappel de salaire.

- Sur l'allégation de discrimination

Aux termes de l'article L 1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En application de l'article L 1132-4 de ce même code, tout acte pris en méconnaissance de ses dispositions est nul.

L'article L 1134-1 du Code du travail dispose que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance de ces dispositions, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, Monsieur D [REDACTED] affirme être victime de discrimination, expliquant n'avoir bénéficié d'aucune augmentation de salaire et n'avoir fait l'objet d'aucun entretien d'évaluation depuis sa désignation en qualité de délégué syndical.

Cependant, il résulte des pièces versées aux débats que les absences de Monsieur D [REDACTED], pour raisons syndicales ou médicales, sont à l'origine de la baisse de la part variable de sa rémunération, puisqu'elles entraînent une baisse du nombre de formations qu'il est en mesure de dispenser, et donc une baisse de ses commissions.

Dès lors, si la baisse de rémunération pouvait laisser supposer l'existence d'une discrimination, l'employeur la justifie par des raisons objectives, étrangères à toute discrimination.

Par ailleurs, Monsieur D [REDACTED] fait état du refus par son employeur de le laisser bénéficier de son DIF, notifié le 25 mars 2013.

Cependant, la société verse aux débats les refus opposés à cette même période à d'autres salariés qui souhaitent bénéficier du DIF, attestant du caractère non discriminatoire de ce refus (refus à Madame Christine M [REDACTED] du 15 avril 2013, et à Monsieur Thierry C [REDACTED] le 1 mars 2013).

Dès lors, les faits de discrimination ne sont pas avérés et la demande de dommages et intérêts à ce titre sera rejetée.

- Sur l'allégation de harcèlement

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.

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, 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.

En l'espèce, Monsieur Laurent D. fait valoir qu'il a été victime de harcèlement, à compter de sa désignation en qualité de délégué syndical, et verse aux débats de nombreuses pièces.

Il résulte de deux courriels de Monsieur Walbert M., en date des 14 février 2013 et 29 janvier 2014, versés aux débats, que suite à une demande formulée par ce salarié auprès de Monsieur D., s'agissant de la dénomination des commissions et primes de déplacement, Monsieur Gérard T., président de la société, l'a convoqué et lui a affirmé qu'il était un « âne » s'il soutenait Monsieur D. et ses actions au sein du comité d'entreprise. Monsieur M. indique que Monsieur T. ne lui a ensuite plus adressé la parole, et que d'autres membres du comité d'entreprise lui ont relaté des propos de Monsieur T. incitant à ne pas voter pour Monsieur D. et à se prononcer en faveur de son licenciement.

Il résulte par ailleurs des attestations délivrées par Madame Hélène C., assistante commerciale chez CEGI SANTE et délégué syndicale depuis octobre 2011, en date des 2 novembre 2011 et 28 février 2014, que depuis la désignation de Monsieur D. en tant que délégué syndical et les demandes tendant à l'application des dispositions prévues par le code du travail, Monsieur T. « s'acharne sur Mr. L. D. ». Madame C. affirme ainsi qu'en juillet 2012, après l'envoi d'un courriel aux salariés comprenant les questions des délégués du personnel et leurs réponses, ainsi que des courriers de l'inspection du travail, elle a été convoquée par Monsieur T., alors « fou furieux », qui « criait et s'énervait », parlait de Monsieur D. en affirmant « c'est un nuisible, un cancer, je vais l'éliminer! », et avait terminé l'entretien en disant « que M. Laurent D. allait commettre des erreurs au travers des questions D.P. et qu'il en profiterait pour se débarrasser définitivement de lui ». Elle explique que depuis une réunion extraordinaire du comité d'entreprise en date du 25 juillet 2012, au cours de laquelle Monsieur T. aurait copieusement insulté Monsieur D., « Monsieur D. est continuellement dénigré, accusé de tous les maux de la société », et « subit des pressions répétées de la part de Monsieur T. ».

Il résulte d'un procès verbal de police, en date du 27 juillet 2012, que Monsieur D. a effectivement déposé plainte à l'encontre de Monsieur T. suite à la réunion du Comité d'entreprise qui s'est tenue le 25 juillet 2012. Il affirme que Monsieur T. a tenu divers propos injurieux à son encontre, dont « je vous dis merde », « sourire idiot », « fermez la », « vous êtes un malfaisant », « vous ne servez à rien », « je n'ai pas d'ordre à recevoir de vous », « espèce d'âne », « espèce de nul », fermez votre gueule », « vous êtes un parasite », vous êtes un nuisible », « imbécile », « con », « idiot », « vous êtes inutile ». Il ajoute qu'il a été menacé en ces termes : « je veux vous éliminer », « je vais vous détruire », « je veux votre fin ».

Par ailleurs, Monsieur Laurent L [REDACTED], coordinateur au sein de l'association IPSIS, client de la société CEGI, relate que lors d'une réunion qui s'est tenue le 25 mars 2013, Monsieur T [REDACTED] « présentait Monsieur D [REDACTED] comme « un gentil garçon un peu dérangé » bénéficiant de l'appui « irresponsable » de son syndicat, avec lequel il s'était fixé comme objectif de détruire l'entreprise CEGI », et avait indiqué « que Monsieur D [REDACTED] ne tarderait pas à quitter la société ».

Madame Nathalie P [REDACTED], assistante de direction au sein de l'APVF, client de la société CEGI, explique que suite à une attestation qu'elle a fourni à Monsieur D [REDACTED], Monsieur Samuel P [REDACTED], ingénieur commercial chez CEGI, lui a téléphoné pour la questionner. Elle affirme avoir été « choquée » par « le procédé », qu'elle assimile à de l'intimidation, et ajoute « j'ai vite compris que M. D [REDACTED] était victime de harcèlement moral malgré son professionnalisme ».

Il découle de ce qui précède qu'il est établi que la direction de la société, et notamment Monsieur T [REDACTED], a tenu des propos dénigrants concernant Monsieur D [REDACTED], tant auprès d'autres salariés que de certains clients.

La société conteste néanmoins que Monsieur D [REDACTED] ait pu être victime de harcèlement, insistant sur les nombreuses questions de délégué du personnel qu'elle affirme posées par le salarié et relevant que la société traitait très bien Monsieur D [REDACTED], notamment en lui réservant pour une mission en Martinique « un hôtel dont le prix de la nuitée était bien plus élevé que les tarifs admis pour l'entreprise ».

Cependant, quels qu'aient pu être le ton et la teneur des questions de délégué du personnel retranscrites par Monsieur D [REDACTED], ou encore le nombre d'étoiles affichés par les hôtels réservés pour Monsieur D [REDACTED] lors de ses missions en Martinique, ils ne peuvent justifier les propos dénigrants et insultants tenus à l'encontre du salarié par le président de la société et ses collaborateurs.

Au vu de ce qui précède, les agissements répétés de dénigrement, qui ont nécessairement eu pour effet de dégrader les conditions de travail et ont porté atteinte aux droits et à la dignité de Monsieur D [REDACTED], sont établis, sans qu'il soit besoin d'examiner les nombreux autres griefs dont se prévaut le salarié.

Au surplus, il est constant que de manière concomitante à la dégradation des relations entre Monsieur D [REDACTED] et la direction de la société, Monsieur D [REDACTED] a multiplié les arrêts de travail et perdu énormément de poids. Il a ainsi été absent du 3 mai au 24 juillet 2013, puis du 17 janvier au 8 août 2014, et est à nouveau arrêté pour raison médicale depuis le 9 janvier 2015.

En conséquence, les faits de harcèlement moral sont établis à l'encontre de Monsieur D [REDACTED], et la société sera condamnée à verser la somme de 15000 euros à titre de dommages et intérêts.

- Sur la demande de résiliation judiciaire

Il résulte des dispositions de l'article 1184 du Code civil qu'un contrat peut être résilié aux torts d'une partie en cas de manquement suffisamment grave de sa part à ses obligations contractuelles.

En l'espèce, il résulte des développements qui précèdent que des faits de harcèlement moral sont établis à l'encontre de Monsieur D [REDACTED], qui est par suite fondé à solliciter la résiliation de son contrat de travail.

Par ailleurs, il résulte des dispositions des articles L 1152-2 et L 1152-3 du Code du travail qu'est nul le licenciement prononcé au motif que le salarié a subi ou a refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral.

En conséquence, en l'espèce, la résiliation doit se voir attribuer les conséquences d'un licenciement nul.

En application de l'article L 241 1-1 du Code du travail, le salarié protégé, qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu, a le droit d'obtenir, d'une part, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, le montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection, et, d'autre part, non seulement les indemnités de rupture, mais aussi une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L 1235-3 du Code du travail.

S'agissant du salaire à prendre en compte, en application de l'article 19 de la convention collective et de l'article R1234-4 du Code du travail, au vu des éléments du dossier et des observations formulées par les parties, il s'élève en l'espèce à la somme de 3477 euros.

Indemnité pour violation du statut protecteur :

Cette indemnité, au caractère forfaitaire, est d'un montant égal à la rémunération que le salarié aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection.

En l'espèce, le mandat de délégué syndical ayant expiré le 24 novembre 2014, la période de protection court jusqu'au 23 novembre 2015.

Il convient donc de condamner la société CEGI à payer au salarié la somme de 4375 euros à ce titre.

Indemnité compensatrice de préavis :

A la date du 16 octobre 2015, Monsieur Laurent D [REDACTED] a plus de deux années d'ancienneté. Il convient donc de condamner la société CEGI à lui payer une indemnité compensatrice de préavis de trois mois de salaire sur le fondement de l'article 15 de la convention collective, soit la somme de 10431 euros, ainsi que les congés payés afférents, soit 1043,10 euros.

Indemnité conventionnelle de licenciement :

Monsieur Laurent D [REDACTED] a également droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, telle que prévue par les dispositions de l'article 19 de la convention collective.

Au vu de son ancienneté, des arrêts maladies et du salaire de référence, Monsieur Laurent D [REDACTED] a droit à ce titre à la somme de 9369 euros.

Indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement :

Cette indemnité doit être au moins égale à celle prévue par l'article L 1235-3 du Code du travail.

Au moment de la rupture, Monsieur Laurent D [REDACTED], âgé de 46 ans, compte plus de neuf années d'ancienneté, arrêts maladie inclus.

Au vu de cette situation, il convient de lui allouer une indemnité équivalente à environ neuf mois de salaire, soit la somme de 30.000 euros.

Indemnité compensatrice de congés payés et de jours RTT :

Il résulte des fiches de paie qu'au jour de la rupture, Monsieur D [REDACTED] bénéficie de 32 jours de congés payés acquis et de 0,2 jour de RTT.

Les parties s'accordent sur le fait qu'au titre de ce reliquat, il reste dû la somme de 4884,41 euros, que la société doit donc être condamnée à payer à ce titre.

- Sur la demande de remise de documents :

Il convient d'ordonner la remise d'un bulletin de paie pour le mois d'octobre 2015, d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à POLE EMPLOI, conformes aux dispositions du présent jugement.

- Sur les autres demandes

Il convient de dire que les sommes susvisées produiront intérêt au taux légal conformément aux dispositions de l'article 1153 du Code civil.

En application de l'article 700 du Code de procédure civile, il convient de condamner la société CEGI à payer à Monsieur Laurent D [REDACTED] une indemnité destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'il a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts, et qu'il convient de fixer à 1500 euros.

Il convient de rappeler que conformément aux dispositions de l'article R 1454-28 du Code du travail, le jugement qui ordonne le paiement de sommes dues au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R 1454-14 est de droit exécutoire à titre provisoire dans la limite de neuf mois de salaire. Il n'apparaît pas nécessaire d'accorder à Monsieur Laurent D [REDACTED] l'exécution provisoire au-delà de celle attachée de plein droit à la présente décision.

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avis des conseillers présents, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe :

Déclare Le Défenseur des Droits recevable en son intervention ;

Ordonne la résiliation du contrat de travail de Monsieur Laurent D [REDACTED] ;

Condamne la société CENTRE D'ETUDES ET DE GESTION INFORMATIQUE à payer à Monsieur Laurent D [REDACTED] :

- à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral : 15.000 €
- à titre d'indemnité de préavis : 10.431 €
- à titre de congés payés afférents : 1043,10 €
- à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement : 9369 €
- à titre d'indemnité pour licenciement illicite : 30.000 €
- à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur : 4375 €
- à titre d'indemnité de congé payé et jours de RTT : 4884,41 €
- à titre de rappel de salaires : 650 €
- à titre de congés payés afférents : 65 €
- en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile : 1500 €

Dit que ces sommes produiront intérêt au taux légal conformément aux dispositions de l'article 1153 du Code civil ;

Ordonne la remise d'un bulletin de paie pour le mois d'octobre 2015, d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à POLE EMPLOI, conformes aux dispositions du présent jugement ;

Dit que la moyenne des trois derniers mois de salaire s'élève à la somme de 3477 € et rappelle les dispositions de l'article R 1454-28 du Code du travail ;

Déboute pour le surplus ;

Condamne la société CENTRE D'ETUDES ET DE GESTION INFORMATIQUE aux dépens.

**LE GREFFIER CHARGE  
DE LA MISE A DISPOSITION**

Mme GIROU



**LA PRÉSIDENTE,**

