

JUGEMENT

RG N° F 16/02802

Audience du 1 - MARS 2018

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre
Etablissement PUBLIC LOCAL A
CARACTERE INDUSTRIEL ET
COMMERCIAL EST METROPOLE
HABITAT

Assisté de Me Elsa MAGNIN (Avocat au barreau de LYON)

DEMANDEUR

MINUTE N°

JUGEMENT DU 1 - MARS 2018

Qualification :
Contradictoire
Premier ressort

Etablissement PUBLIC LOCAL A CARACTERE
INDUSTRIEL ET COMMERCIAL EST METROPOLE
HABITAT

N° SIRET : 401 376 173 00027

53 avenue Paul Kruger

69100 VILLEURBANNE

Représenté par Me Lana FALAH (Avocat au barreau de PARIS)
substituant Me Corinne METZGER (Avocat au barreau de
PARIS)

DÉFENDEUR

Notification le : 1 - MARS 2018

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 1 - MARS 2018

à : Monsieur ...

- Composition du bureau de jugement :

Mademoiselle Nathalie LEGER, Présidente Conseiller Employeur

Monsieur René GROS, Conseiller Employeur

Monsieur André COMPIGNE, Conseiller Salarié

Monsieur Michel MECHIN, Conseiller Salarié

Assesseurs

Assistés lors des débats de Mademoiselle Nicole NEYRET,

Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 28 Juillet 2016

- Convocations envoyées le 03 Août 2016 (accusé de réception
signé le 05/08/2016 par le défendeur)

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 10 Novembre 2016:
non conciliation et renvoi devant le bureau de jugement du 12
octobre 2017 par émargement des parties avec délai de
communication de pièces

- Débats à l'audience de Jugement du 12 Octobre 2017

- Prononcé de la décision fixé à la date du 01 Février 2018

- Délibéré prorogé à la date de ce jour

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe

Décision signée par Mademoiselle Nathalie LEGER, Président (E) et par Mademoiselle Nicole NEYRET, Greffier.

LES DEMANDES

Au dernier état de ses conclusions Monsieur demande au Conseil de Prud'hommes de Lyon de :

Condamner l'établissement EST METROPOLE HABITAT à lui verser la somme de 30 000,00 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

A titre principal,

Dire et juger que son licenciement est nul,

A titre subsidiaire,

Dire et juger que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse,

En toute hypothèse,

Condamner l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT à lui verser 68 000,00 euros à titre de dommages et intérêts,

Ordonner à l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT la remise d'un certificat de travail rectifié indiquant le poste de "responsable d'agence",

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir,

Condamner l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT à lui verser 2 000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Condamner l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT aux entiers dépens de l'instance et aux éventuels frais d'exécution forcée du jugement à intervenir.

Pour sa part, l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT demande au Conseil de Prud'hommes de Lyon de :

A titre principal,

Dire et juger que Monsieur n'a pas subi de harcèlement moral,

Constater que Monsieur ne pourrait mettre en cause l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT pour harcèlement moral,

Débouter Monsieur de sa demande de dommages et intérêts à ce

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe

Décision signée par Mademoiselle Nathalie LEGER, Président (E) et par Mademoiselle Nicole NEYRET, Greffier.

LES DEMANDES

Au dernier état de ses conclusions Monsieur [] demande au Conseil de Prud'hommes de Lyon de :

Condamner l'établissement EST METROPOLE HABITAT à lui verser la somme de 30 000,00 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

A titre principal,

Dire et juger que son licenciement est nul,

A titre subsidiaire,

Dire et juger que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse,

En toute hypothèse,

Condamner l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT à lui verser 68 000,00 euros à titre de dommages et intérêts,

Ordonner à l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT la remise d'un certificat de travail rectifié indiquant le poste de "responsable d'agence",

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir,

Condamner l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT à lui verser 2 000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Condamner l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT aux entiers dépens de l'instance et aux éventuels frais d'exécution forcée du jugement à intervenir,

Pour sa part, l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT demande au Conseil de Prud'hommes de Lyon de :

A titre principal,

Dire et juger que Monsieur [] n'a pas subi de harcèlement moral,

Constater que Monsieur [] ne pourrait mettre en cause l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT pour harcèlement moral,

Débouter Monsieur [] de sa demande de dommages et intérêts à ce

titre,

Dire et juger que le licenciement de Monsieur [redacted] est intervenu régulièrement après recherche de reclassement par l'employeur,

Débouter Monsieur [redacted] de sa demande de requalification en licenciement nul et licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Débouter Monsieur [redacted] de sa demande de dommages et intérêts à ce titre,

En tout état de cause,

Débouter Monsieur [redacted] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

A titre reconventionnel,

Condamner Monsieur [redacted] à verser à l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT 2 000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance.

LES FAITS

Monsieur [redacted] a été embauché par l'Office Public Porte des Alpes Habitat, en qualité de responsable de secteur, statut cadre, à temps complet, par contrat de travail à durée indéterminée du 14 septembre 2009.

Le 1^{er} septembre 2010, Monsieur [redacted] est nommé responsable d'agence "Centre Ville".

Au dernier état de la collaboration, Monsieur [redacted] était cadre catégorie III, niveau 1, avec un salaire brut mensuel 2 822,40 euros.

La fusion entre Porte des Alpes Habitat et Villeurbanne Est Habitat démarre en 2012 et sera finalisée en 2014 pour devenir l'Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial EST METROPOLE HABITAT.

Le contrat de travail de Monsieur [redacted] est transféré à cet organisme le 28 avril 2014.

A partir de début 2012, Monsieur [redacted] rencontre des difficultés avec certains membres de l'équipe qu'il dirigeait.

Monsieur [redacted] a alerté plusieurs fois sa direction. Il estime que sa direction ne lui a pas apporté le soutien souhaité et que sa santé s'est fortement dégradée, d'où un arrêt de travail du 6 juillet 2012 au 30 novembre 2012.

Le 8 mars 2013, Monsieur [redacted] dit avoir été victime d'une violente agression de la part d'un membre de son équipe.

Monsieur [redacted] a été mis en arrêt de travail et n'a jamais plus repris son

poste depuis.

Cette agression a été reconnue en accident du travail par la CPAM le 29 avril 2016, taux d'incapacité permanente de 20 %. Il est reconnu en invalidité 2^{ème} catégorie le 25 mai 2016 pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2021.

Au terme d'une visite de pré-reprise du 31 mars 2016, le médecin du travail indiquait qu'une reprise de travail pouvait être envisagée suivant plusieurs restrictions.

Au terme de deux visites de reprise les 27 avril et 11 mai 2016, le médecin du travail déclarait Monsieur [redacted] inapte au poste de responsable d'agence en indiquant quelques pistes de reclassement possible.

Par courrier du 26 mai 2016, Monsieur [redacted] était informé que son reclassement était impossible et licencié par LRAR du 15 juin 2016 pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude.

Par courriers des 16 juin et 22 juillet, Monsieur [redacted] contestait son licenciement et saisissait le Conseil de Prud'hommes de Lyon le 28 juillet 2016.

Aucune conciliation n'étant intervenue lors de l'audience du 10 novembre 2016, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de Jugement de ce jour où les parties ont été entendues en leurs explications.

MOYENS ET ARGUMENTS DES PARTIES

Pour un plus ample exposé des faits et moyens des parties, le Conseil de Prud'hommes de Lyon s'en remet, en application de l'article 455 du Code de Procédure Civile, aux conclusions des parties, régulièrement déposées, figurant au dossier et soutenues oralement à l'audience.

DISCUSSION

Sur le harcèlement moral et le licenciement pour inaptitude

En droit,

Les articles L 1152 et L 1152.2 du Code du Travail donnent une définition précise du harcèlement moral et en déterminent les conséquences.

Il est à noter que les agissements de harcèlement peuvent être le fait, tant des salariés de l'entreprise, que de l'employeur. Ce dernier étant responsable des agissements de ses subordonnées.

Ces mêmes articles du Code du Travail mettent à la charge de l'entreprise une obligation de sécurité en matière de protection de la santé physique et morale des travailleurs dans l'entreprise.

Selon la Convention Collective du 16 décembre 2009, n° 0842.958 et la Convention Collective 24 juin 2009, n° 0743994, est qualifié de harcèlement moral le fait pour

poste depuis.

Cette agression a été reconnue en accident du travail par la CPAM le 29 avril 2016, taux d'incapacité permanente de 20 %. Il est reconnu en invalidité 2^{ème} catégorie le 25 mai 2016 pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2021.

Au terme d'une visite de pré-reprise du 31 mars 2016, le médecin du travail indiquait qu'une reprise de travail pouvait être envisagée suivant plusieurs restrictions.

Au terme de deux visites de reprise les 27 avril et 11 mai 2016, le médecin du travail déclarait Monsieur inapte au poste de responsable d'agence en indiquant quelques pistes de reclassement possible.

Par courrier du 26 mai 2016, Monsieur était informé que son reclassement était impossible et licencié par LRAR du 15 juin 2016 pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude.

Par courriers des 16 juin et 22 juillet, Monsieur contestait son licenciement et saisissait le Conseil de Prud'hommes de Lyon le 28 juillet 2016.

Aucune conciliation n'étant intervenue lors de l'audience du 10 novembre 2016, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de Jugement de ce jour où les parties ont été entendues en leurs explications.

MOYENS ET ARGUMENTS DES PARTIES

Pour un plus ample exposé des faits et moyens des parties, le Conseil de Prud'hommes de Lyon s'en remet, en application de l'article 455 du Code de Procédure Civile, aux conclusions des parties, régulièrement déposées, figurant au dossier et soutenues oralement à l'audience.

DISCUSSION

Sur le harcèlement moral et le licenciement pour inaptitude

En droit,

Les articles L 1152 et L 1152.2 du Code du Travail donnent une définition précise du harcèlement moral et en déterminent les conséquences.

Il est à noter que les agissements de harcèlement peuvent être le fait, tant des salariés de l'entreprise, que de l'employeur. Ce dernier étant responsable des agissements de ses subordonnées.

Ces mêmes articles du Code du Travail mettent à la charge de l'entreprise une obligation de sécurité en matière de protection de la santé physique et morale des travailleurs dans l'entreprise.

Selon la Convention Collective du 16 décembre 2009, n° 0842.958 et la Convention Collective 24 juin 2009, n° 0743994, est qualifié de harcèlement moral le fait pour

un employeur de laisser se développer une mésentente entre deux salariés, sans arbitrer le différend, ce qui a conduit à une dégradation des conditions de travail du salarié et à un état dépressif.

En fait,

Monsieur [REDACTED] se dit victime de faits de harcèlement moral par des membres de son équipe dont Monsieur ZEGHDALLOU et Monsieur JORET.

Monsieur [REDACTED] tenu sa direction informée de ces faits. Les pièces remises au dossier sont nombreuses et parlantes à ce sujet.

A titre d'exemple, les pièces 4 et 41 du demandeur relatives aux entretiens pour évaluation de Monsieur [REDACTED] tenus le 5 mars 2012 pour l'année 2011 et le 11 décembre 2012 pour l'année 2012 avec Madame CHARPENTIER LAMOTTE exposent très clairement les difficultés auxquelles il est confronté.

Le Conseil de Prud'hommes constate que Madame CHARPENTIER LAMOTTE, responsable d'unité, n'envisage aucune action en faveur de Monsieur [REDACTED], ni même d'alerter la hiérarchie.

Pourtant dans un mail du 29 juin 2012, Monsieur FOREST, DRH propose à Monsieur [REDACTED] une visite auprès du médecin du travail "qui pourrait lui apporter un soutien, même modeste" (pièce 5 du demandeur).

Le Conseil de Prud'hommes constate que la Direction de l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT était tout de même au courant de la situation de Monsieur [REDACTED].

Le médecin du travail, le Docteur LAGADOU, qui a reçu Monsieur [REDACTED] écrit le 28 août 2012 à l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT pour signaler la situation de Monsieur [REDACTED] et préconiser des actions dans l'entreprise, en particulier s'appuyer sur le travail d'un consultant extérieur auprès du personnel pour essayer d'apaiser les tensions (pièce 8 du demandeur).

Le 25 octobre 2012, le Docteur LAGADOU écrit au médecin traitant de Monsieur [REDACTED] pour lui suggérer de maintenir Monsieur [REDACTED] en arrêt de travail car suite à sa visite dans l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT, il n'a pu obtenir d'informations lui permettant de s'assurer que des dispositions étaient prises pour permettre le retour de Monsieur [REDACTED] dans de bonnes conditions (pièce 9 du demandeur).

Le Conseil de Prud'hommes retient que la Direction de l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT n'a fait aucune diligence malgré l'intervention de la médecine du travail.

Le 8 mars 2013, Monsieur [REDACTED] a été agressé verbalement par Monsieur ZEGHDALLOU, ce qui est confirmé par une attestation de Madame GIOE, présente sur place.

Monsieur [REDACTED] a relaté cette situation à sa direction le 8 mars 2013.

Monsieur [REDACTED] a reçu comme réponse de Monsieur LAMOTTE, directeur

général le 22 mars 2013 une mise en garde sur la façon dont il doit se comporter au sein de son agence (pièce n° 13).

Le Conseil de Prud'hommes retient que la direction de l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT n'a toujours pas pris la mesure des difficultés rencontrées par Monsieur [redacted] et des conséquences sur son état physique et moral.

Le CHSCT du 18 juillet 2013 fait le constat très négatif de la situation, en particulier au niveau des risques psycho-sociaux qui pèsent sur le personnel et à cette date la direction n'a encore entamé aucune action concrète sur le terrain.

Le Conseil de Prud'hommes en conclut que la direction de l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT était alerté de la situation en général et de celle de Monsieur [redacted] en particulier.

Le Conseil de Prud'hommes retient également que le fait que les entités PORTE DES ALPES HABITAT et VILLEURBANNE EST HABITAT soient en cours de fusion pour devenir EST METROPOLE HABITAT n'absout pas la Direction de l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT des problèmes survenus pendant cette période dans l'une ou l'autre de ces entités du fait que les contrats de travail du personnel sont passés légalement d'une entité à l'autre par la fusion. Ce qui a été le cas du contrat de travail de Monsieur [redacted] à partir du 28 avril 2014.

Le Conseil de Prud'hommes constate que la CPAM a reconnu l'agression du 8 mars 2013 en accident du travail et fixé le taux d'incapacité de Monsieur [redacted] à 20 % et son invalidité en 2^{ème} catégorie.

En conséquence,

Le Conseil de Prud'hommes retient que la Direction de l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT avait une parfaite connaissance des difficultés que rencontrait Monsieur [redacted] dans son travail.

Le Conseil de Prud'hommes retient que la Direction de l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT n'a pas pris la mesure de la mésentente qui se développait entre Monsieur [redacted] et certains de ses subordonnés, que l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT n'a rien fait pour arbitrer le différend étalé sur de nombreux mois.

Le Conseil de Prud'hommes retient que la situation de santé de Monsieur [redacted] s'est dégradée de façon telle qu'il est aujourd'hui placé en invalidité de 2^{ème} catégorie suite à agression verbale requalifiée depuis en accident du travail.

Le Conseil de Prud'hommes dit et juge que Monsieur [redacted] a été victime de harcèlement moral sur son lieu de travail.

En conséquence,

Le Conseil de Prud'hommes dit que son licenciement pour inaptitude s'analyse en un licenciement nul, que l'on peut alors requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil de Prud'hommes condamne l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT

général le 22 mars 2013 une mise en garde sur la façon dont il doit se comporter au sein de son agence (pièce n° 13).

Le Conseil de Prud'hommes retient que la direction de l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT n'a toujours pas pris la mesure des difficultés rencontrées par Monsieur [redacted] et des conséquences sur son état physique et moral.

Le CHSCT du 18 juillet 2013 fait le constat très négatif de la situation, en particulier au niveau des risques psycho-sociaux qui pèsent sur le personnel et à cette date la direction n'a encore entamé aucune action concrète sur le terrain.

Le Conseil de Prud'hommes en conclut que la direction de l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT était alerté de la situation en général et de celle de Monsieur [redacted] en particulier.

Le Conseil de Prud'hommes retient également que le fait que les entités PORTE DES ALPES HABITAT et VILLEURBANNE EST HABITAT soient en cours de fusion pour devenir EST METROPOLE HABITAT n'absout pas la Direction de l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT des problèmes survenus pendant cette période dans l'une ou l'autre de ces entités du fait que les contrats de travail du personnel sont passés légalement d'une entité à l'autre par la fusion. Ce qui a été le cas du contrat de travail de Monsieur [redacted] à partir du 28 avril 2014.

Le Conseil de Prud'hommes constate que la CPAM a reconnu l'agression du 8 mars 2013 en accident du travail et fixé le taux d'incapacité de Monsieur [redacted] à 20 % et son invalidité en 2^{ème} catégorie.

En conséquence,

Le Conseil de Prud'hommes retient que la Direction de l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT avait une parfaite connaissance des difficultés que rencontrait Monsieur [redacted] dans son travail.

Le Conseil de Prud'hommes retient que la Direction de l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT n'a pas pris la mesure de la mésentente qui se développait entre Monsieur [redacted] et certains de ses subordonnés, que l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT n'a rien fait pour arbitrer le différend étalé sur de nombreux mois.

Le Conseil de Prud'hommes retient que la situation de santé de Monsieur [redacted] s'est dégradée de façon telle qu'il est aujourd'hui placé en invalidité de 2^{ème} catégorie suite à agression verbale requalifiée depuis en accident du travail.

Le Conseil de Prud'hommes dit et juge que Monsieur [redacted] a été victime de harcèlement moral sur son lieu de travail.

En conséquence,

Le Conseil de Prud'hommes dit que son licenciement pour inaptitude s'analyse en un licenciement nul, que l'on peut alors requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil de Prud'hommes condamne l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT

à verser à Monsieur _____ les sommes suivantes :

- 9 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 18 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le certificat de travail

Attendu que Monsieur _____ a été promu au poste de responsable d'agence à effet du 1^{er} septembre 2010 suivant avenant du même jour ;

Attendu que cette situation n'a pas été modifiée, ni contestée à la barre par l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT ;

Le Conseil de Prud'hommes condamnera l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT à adresser à Monsieur _____ un certificat de travail rectifié mentionnant le poste de "responsable d'agence".

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile

Attendu que l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT succombe dans cette affaire, le Conseil rejette sa demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile et le condamne aux entiers dépens de l'instance ;

Le Conseil condamne l'Etablissement EST METROPOLE HABITAT à régler à Monsieur _____ qui a dû engager des frais pour assurer sa défense, la somme de 1 600,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Sur l'exécution provisoire

Attendu que la situation des parties ne la justifie pas, le Conseil de Prud'hommes rejette la demande de Monsieur _____ au titre de l'exécution provisoire, autre que de droit.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

Dit et juge que Monsieur _____ a été victime de harcèlement moral de la part l'Etablissement PUBLIC LOCAL A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL EST METROPOLE HABITAT ,

Dit et juge que le licenciement de Monsieur _____ pour inaptitude s'analyse en un licenciement nul, requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse,

En conséquence, condamne l'Etablissement PUBLIC LOCAL A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL EST METROPOLE HABITAT à verser à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- 9 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 18 000,00 à titre euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 600,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Condamne l'Etablissement PUBLIC LOCAL A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL EST METROPOLE HABITAT à remettre à Monsieur [REDACTED] un certificat de travail rectifié portant la mention "responsable d'agence" et non pas "responsable de secteur",

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

Déboute l'Etablissement PUBLIC LOCAL A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL EST METROPOLE HABITAT de sa demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

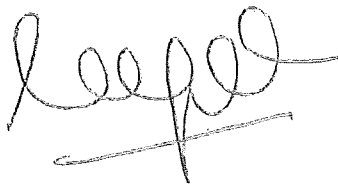
Ordonne, en vertu de l'article L 1235-4 du Code du Travail, second paragraphe, le remboursement par l'Etablissement PUBLIC LOCAL A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL EST METROPOLE HABITAT, aux organismes concernés, des indemnités de chômage versées à Monsieur [REDACTED] dans la limite de 3 mois d'indemnités de chômage,

Condamne l'Etablissement PUBLIC LOCAL A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL EST METROPOLE HABITAT aux entiers dépens et aux éventuels frais d'exécution du présent jugement.

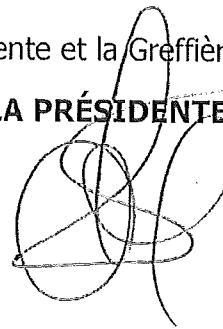
Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

En foi de quoi la présente minute a été signée par la Présidente et la Greffière.

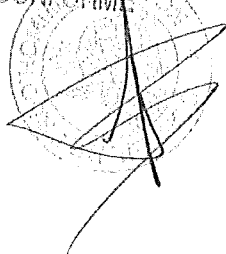
LA GREFFIÈRE



LA PRÉSIDENTE



COPIE CERTIFIÉE
CONFORME



En conséquence, condamne l'Etablissement PUBLIC LOCAL A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL EST METROPOLE HABITAT à verser à Monsieur : les sommes suivantes :

- 9 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 18 000,00 à titre euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 600,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Condamne l'Etablissement PUBLIC LOCAL A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL EST METROPOLE HABITAT à remettre à Monsieur Kamel RACHIDI un certificat de travail rectifié portant la mention "responsable d'agence" et non pas "responsable de secteur",

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

Déboute l'Etablissement PUBLIC LOCAL A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL EST METROPOLE HABITAT de sa demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

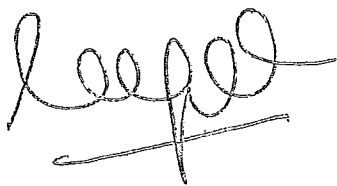
Ordonne, en vertu de l'article L 1235-4 du Code du Travail, second paragraphe, le remboursement par l'Etablissement PUBLIC LOCAL A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL EST METROPOLE HABITAT, aux organismes concernés, des indemnités de chômage versées à Monsieur Kamel RACHIDI dans la limite de 3 mois d'indemnités de chômage,

Condamne l'Etablissement PUBLIC LOCAL A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL EST METROPOLE HABITAT aux entiers dépens et aux éventuels frais d'exécution du présent jugement.

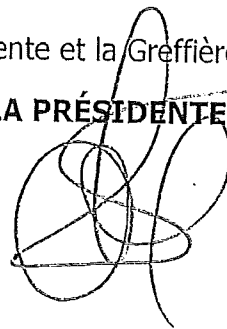
Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

En foi de quoi la présente minute a été signée par la Présidente et la Greffière.

LA GREFFIÈRE



LA PRÉSIDENTE



COPIE CERTIFIÉE
CONFORME

