

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N° 11/00180

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Brigitte LAPORTE

Jugement du 09 octobre 2012

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDEUR :

M. X
Nationalité : Française
demeurant : - 98800 NOUMEA

Comparant par la SELARL GILLARDIN-AUPLAT, société d'avocats au barreau de NOUMEA,

d'une part,

DÉFENDEUR :

Y

Comparant par la SELARL DESCOMBES & SALANS, société d'avocats au barreau de NOUMEA,

d'autre part

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DE PARTIES,

M. X est embauché en contrat à durée indéterminée, à compter du 21 septembre 2004, par Y, en qualité de médecin du travail moyennant un salaire brut mensuel de 844.180 FCFP qui sera porté à la somme de 1.027.614 FCFP à compter du 1^{er} janvier 2009.

Par acte d'huissier en date du 16 avril 2010, il était convoqué à un entretien préalable à licenciement qui se tenait le 26 avril 2010.

Par lettre datée du 25 mai 2010 remise par huissier, le 26 mai 2010, M. X était licencié et dispensé de l'exécution de son préavis.

Il lui était reproché d'avoir, le 2 avril 2010, agressé et menacé verbalement M. A, secrétaire du CHSCT et membre du conseil d'administration, ce nouvel écart venant s'ajouter à différents rappels à l'ordre concernant son comportement agressif récurrent envers les praticiens hospitaliers, les cadres de santé, les membres de l'équipe de direction et plus généralement le personnel de l'établissement :

- l'altercation avec Mme B le 24 décembre 2008,
- l'altercation avec Mme C le 30 mars 2009,
- l'altercation avec Mme D et Mme E le 3 décembre 2009.

Selon requête enregistrée le 1^{er} août 2011, le Docteur X a fait convoquer devant ce Tribunal Y aux fins suivantes:

- dire qu'il a subi un harcèlement moral de la part de la direction de Y
- dire qu'il a fait l'objet d'un licenciement nul et dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence,

- obtenir le paiement des sommes suivantes avec intérêts au taux légal à compter de la décision :

- dommages-intérêts pour harcèlement moral : 30.044.664 FCFP
- dommages-intérêts pour nullité du licenciement: 30.044.664 FCFP
- dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 22.533.498FCFP
- dommages-intérêts pour licenciement vexatoire: 2.500.000 FCFP

Il sollicite par ailleurs le versement d'une somme d'un montant de 350.000 FCFP au titre des frais irrépétibles, ainsi que l'exécution provisoire de la décision.

Il indique que ses relations avec la direction de Y ont commencé à se dégrader à compter du mois d'août 2006.

Il soutient, qu'à compter de cette date et ce pendant 4 ans, il a fait l'objet d'un véritable harcèlement moral de la part de sa direction.

Il indique que la pression qu'il subissait s'est faite de plus en plus pressante à compter du jour où il a invité Mme F, infirmière à Y, à prendre conseil auprès d'un avocat pour la guider dans ses démarches face au conflit qui l'opposait à Y.

Il déclare avoir été victime d'un harcèlement continué prenant différentes formes, à savoir:

- désorganisation de son service,
- mise en cause de son droit à formation,
- suppression du badge permettant l'accès au parking,
- accusations mensongères,
- critique de son travail,
- enquête menée dans son service,
- retard sur son avancement salarial.

Il précise qu'il a souffert pendant 4 ans de pénibles conditions de travail, de tracasseries à l'origine d'un état dépressif qui s'est déclaré suite à son licenciement, comme en atteste le certificat médical d'arrêt du 27 mai 2010, prolongé jusqu'au 2 juillet 2010, ce qui selon lui justifie sa demande en réparation de son préjudice par l'allocation de 2 ans de salaire.

Il soutient, par ailleurs :

-que son licenciement est nul par application des dispositions des articles Lp 263-7 et R 263-5 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, Y n'ayant pas demandé l'autorisation de licenciement au directeur du travail.

-que la procédure de licenciement est irrégulière au motif que la décision de licenciement était déjà prise avant l'entretien comme en témoigne les déclarations du directeur lors du CTP du 28 avril 2010.

Il fait valoir aussi que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse au motif que l'altercation avec M. A qui constitue le seul grief de lettre de licenciement n'est pas rapportée.

Selon lui il a eu un échange courtois avec l'intéressé tel que cela résulte des attestations des témoins qu'il produit au débat.

Il fait valoir que dès lors Y ne peut se prévaloir d'une répétition de faits fautifs en invoquant des incidents antérieurs, d'autant que ces faits sont prescrits comme datant de plus de 2 mois et pas plus caractérisés que l'altercation avec M. A.

Il déclare avoir subi un préjudice moral et financier très important dans la mesure où, célibataire il s'était énormément investi dans son travail et que par ailleurs il a dû faire face à des problèmes financiers à la suite de la perte de son emploi et ayant dû abandonner sa spécialité dans la mesure où il existe très peu d'entreprises en Nouvelle-Calédonie qui présentent un effectif suffisant pour recruter un médecin du travail.

Enfin, M. X considère que son licenciement s'est effectué dans des conditions vexatoires, les circonstances de son départ sans préavis induisant pour les tiers qu'il avait fait l'objet d'une mesure disciplinaire.

Il considère que la rupture de son contrat est l'aboutissement de quatre années de harcèlement suite à ses actions de prévention et son implication professionnelle dans l'affaire F qui a donné lieu à la mise en examen du directeur de Y et le point final décidé par son employeur qui ne pouvait obtenir sa démission.

Y conteste avoir harcelé M. X et soutient que le licenciement est régulier et pourvu d'une cause réelle et sérieuse.

Il soutient que par application des dispositions de l'article Lp 114-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie définissant le harcèlement moral il appartient au salarié de prouver l'intention de nuire de l'auteur des faits de harcèlement, ce qu'il ne fait pas dans l'énoncé des faits qu'il invoque.

Il fait valoir aussi qu'en aucun cas il n'a cherché à désorganiser le service du docteur X, que ses demandes de formation et d'augmentation ont toujours été satisfaites et que ses accusations de persécutions sont infondées.

Il affirme en outre que la procédure de licenciement a été parfaitement respectée dans la mesure où l'article Lp 211-2 du code du travail local exclut expressément les établissements publics administratifs du champ d'application des règles de santé et de sécurité prévues aux articles Lp 236-7 et R 263-6 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Dès lors, la validité du licenciement de M. X n'était pas conditionnée à une autorisation préalable.

Enfin, Y soutient que le licenciement de M. X est parfaitement fondé dès lors que le fait de proférer des insultes à l'encontre d'un collègue suffit à caractériser une cause réelle et sérieuse de licenciement. (Cass.soc, 2 juillet 2003, n°01-43.786)

Il indique également que ce motif de licenciement est corroboré par les nombreux incidents faisant preuve du comportement inadapté de M. X dans le cadre de ses fonctions.

Il conclut donc au débouté de toutes les demandes et sollicite le versement d'une somme de 150 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

En l'état de ses dernières conclusions le demandeur précise qu'en vertu du principe de non rétroactivité des lois, l'article Lp 114-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie n'est pas applicable aux faits de l'espèce et que dès lors il convient d'appliquer la jurisprudence du Tribunal du travail et de la Cour de Cassation sur le harcèlement moral à savoir que le salarié qui se prétend victime d'actes de harcèlement doit simplement présenter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral.

En outre, il précise que l'application de l'article Lp 211-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie doit être écarté en procédant par analogie avec l'article Lp 311-2 du même code, excluant de son champ d'application les établissements publics administratifs, déclaré contraire à la constitution par une décision du Conseil Constitutionnelle en date du 9 décembre 2011.

Il maintient l'intégralité de ses demandes.

DISCUSSION.

Sur le Harcèlement moral

- Sur les textes applicables :

Bien que la loi de pays du 17 octobre 2011 a introduit dans le code du travail de Nouvelle-Calédonie les articles Lp 114-1 et suivants sur l'interdiction du harcèlement moral, le principe de non rétroactivité des lois interdit de faire application de cette loi à des faits antérieurs à sa promulgation.

En l'espèce, le docteur X a fait l'objet d'un licenciement le 26 mai 2010 soit avant la promulgation de ladite loi.

Par conséquent les dispositions précitées sur le harcèlement ne sont pas applicables en l'espèce et il convient de se reporter à la jurisprudence de la cour d'Appel de NOUMEA en vigueur au moment des faits invoqués par le requérant.

Bien qu'aucune disposition dans le droit local du travail ne définisse le harcèlement moral avant cette loi de pays du 17 octobre 2011, il peut toutefois être admis que dans le cadre de son obligation de sécurité résultant du contrat de travail, l'employeur est tenu de garantir le salarié des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou psychique.

Selon la Cour de Cassation il suffit pour qu'il y ait harcèlement moral que les agissements visés aient réellement porté atteinte aux droits et à la dignité des victimes. Le harcèlement peut donc être sanctionné en dehors de tout préjudice avéré, même si le plus souvent les actes de harcèlement moral ont un impact sur l'état de santé du salarié (Cass Soc 24 oct 2004 n°04-41.008, bull civ V n°267)

Cette situation suppose nécessairement l'existence d'actes volontaires répétitifs et blâmables qu'il appartient à M. X d'établir.

La Cour de Cassation précise que dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, 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. (Cass, Soc. 24 sept 2008, n° 06-43504)

Par ailleurs, le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de nuire de son auteur. (Cass Soc, 10 nov 2009, n°08-41.497)

- Sur les faits de harcèlement:

En l'espèce, M. X reproche à Y de l'avoir harcelé moralement par le biais de pratiques punitives et persécutrices ayant entraîné une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé.

Il lui reproche la désorganisation du service de médecine du travail provoquée par les décisions de la direction telle que :

- la suppression du local et du poste de secrétaire alors qu'il était en congé (Pièce demandeur n°3),
- l'attente injustifiée (4 mois) pour remplacer la secrétaire mutée malgré le choix de la remplaçante depuis plus d'un mois. (Pièce demandeur n°24 à 28),
- le non remplacement des 2 secrétaires en arrêt maladie pendant la campagne de vaccination ayant entraîné une surcharge de travail (Pièce demandeur n°73).

Les faits sont confirmés par les courriers adressés par M. X à Y visant à remédier à ces situations, faits qui ne sont pas contestés par le défendeur, qui n'apporte cependant aucun élément objectif précis pour chaque décision qui aurait été de nature à les justifier.

M. X reproche aussi à son employeur d'avoir mis en cause son droit à formation en lui faisant des difficultés pour lui octroyer et ce à compter de 2007 :

Ainsi, selon lui :

- Y s'est opposé à ce qu'il aille en formation en 2007 de sorte qu'il a dû prendre les conseils d'un avocat et l'avis de la direction du travail. (pièce N°5, N°6 du demandeur)
- il a mis plus d'un mois avant de valider une demande de formation (Pièce demandeur n°9) en métropole en 2008.
- il a prévu de diligenter une enquête sur son service lors de son absence pour cause de formation (Pièces demandeur n°17,18)

Les faits sont confirmés par les courriers échangés entre M. X et Y (relances pour avoir l'accord, refus). Ces courriers attestent des difficultés rencontrées par le docteur X à compter de 2007 pour la mise en place de ses formations et des solutions qui ont finalement été trouvées pour que celui-ci puisse effectuer toutes ses formations.

Contrairement à ce qu'il soutient, Y n'apporte aucun élément visant à démontrer que les difficultés pour lui accorder ces formations n'étaient pas de son fait alors qu'elle a reconnu dans un courrier d'octobre 2007 que ce droit à formation une fois par an était acquis

La mise en place de l'enquête sur son service pendant son absence prévue depuis quelques temps est particulièrement vexatoire alors que Y n'invoque aucun motif sérieux justifiant de la nécessité d'enquêter sur son service pendant son absence.

Il reproche à Y d'avoir en outre, usé de pratiques punitives:

- en appliquant avec plus d'un an de retard en décembre 2008 et sur la demande du docteur X, la revalorisation de sa grille salariale (Pièce demandeur n°10),
- en supprimant à lui seul son accès au parking par la désactivation de son badge en avril 2009 alors que les difficultés de stationnement étaient connues de la direction et qu'il n'était pas le seul à se garer en dehors des places à cet effet (Pièce demandeur n°12,13),
- en mettant en cause ses compétences à lui suite d'une ordonnance prescrivant des chaussures d'électricien à un agent (Pièces demandeur n°22,23) alors que seul le médecin du travail peut

décider de la prescription adaptée pour le salarié et n'est nullement soumis à la hiérarchie administrative.

Tous ces faits sont confirmés par les pièces produites au débat par M. X alors que Y n'y apporte aucune explication ni de justifications objectives.

Il reproche enfin à son employeur d'avoir mis en place à son encontre de pratiques persécutrices visant à le faire démissionner:

- en l'accusant, sans preuve, d'avoir diffusé à la presse des informations confidentielles sur la présence d'acide picrique au sein de l'hôpital (Pièces demandeur n°66, 7et 8),
- en projetant de diligenter une enquête sans le prévenir et pendant son absence programmée pour formation, sur son propre service (Pièces demandeur n°14 à 20).

Il résulte des documents versés au débat que le directeur de Y a demandé à M. X s'il était l'auteur de la divulgation de ces informations confidentielles le soupçonnant très ouvertement.

En revanche, Y ne rapporte pas la preuve d'avoir adressé le même courrier à d'autres membres du personnel de l'hôpital et d'avoir mené une véritable enquête sur ces faits.

De même, concernant l'enquête sur le service du DR X postérieure à l'affaire de l'acide picrique, Y se contente d'affirmer qu'il s'agissait d'une "simple enquête dans la perspective d'agrément du service", sans le démontrer et sans s'expliquer sur le choix initial de l'effectuer pendant que M. X était en formation de sorte qu'il aurait été dans l'incapacité d'y participer alors même que c'est lui qui dirige ce service.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que M. X a été victime de la part de son employeur d'agissements répétés punitifs, (enquête sur son service pendant son absence pour formation..) vexatoires (critique de l'une de ses prescriptions par le service des ressources humaines, soupçons non avérés) et discriminatoire (badge désactivé...) ayant entraîné une dégradation de ses conditions de travail et une atteinte à sa dignité.

L'accumulation de ces faits vexatoires sans aucune explication légitime a entraîné une altération de son état de santé, comme en atteste le certificat médical non contesté qu'il produit au débat.

Ces faits répétés d'atteinte à sa dignité qui ont créé des conditions de travail hostiles et humiliantes sont incontestablement constitutifs d'un harcèlement moral dont le préjudice doit être réparé par l'employeur.

Sur l'indemnisation consécutive au harcèlement moral

M. X produit au débat un certificat médical établissant qu'il a été en arrêt maladie du 27 mai au 2 juillet 2010 à la suite des faits de harcèlement dont il a été victime de la part de son employeur.

L'accumulation des faits durant quatre années a entraîné une atteinte à sa dignité, une détérioration de ses conditions de travail et une altération de son état de santé lui causant

incontestablement un préjudice moral certain et important rendant difficile l'exercice de sa profession dans un climat hostile.

Il convient dès lors de condamner Y à lui verser la somme de 4.000.000 FCFP en réparation de son préjudice en résultant.

- Sur le licenciement

Sur le respect de la procédure:

Par application des dispositions de l'article Lp 211-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, les dispositions du titre VI relatives à la santé et à la sécurité ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs.

En l'espèce, Y est un établissement public administratif.

Dès lors, il n'est pas soumis aux dispositions prévues par les articles Lp 263-7 et R 263-6 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Le demandeur soutient que l'article Lp 211-2 du même code doit être écarté en procédant par analogie avec l'article Lp 311-2, soustrayant les établissements publics administratifs de certaines dispositions du code, déclaré inconstitutionnel dans une décision du Conseil Constitutionnel du 9 décembre 2011.

Cependant l'inconstitutionnalité de ce texte a été prononcée qu'à compter du 1^{er} janvier 2013, dès lors ce moyen ne peut être retenu.

De même, le tribunal du travail ne peut apprécier l'inconstitutionnalité d'une disposition du code du travail. Il peut éventuellement seulement surseoir à statuer si une des parties soulève une question prioritaire de constitutionnalité selon la procédure spécifique prévue à cet effet, ce que ne fait pas en l'espèce le requérant.

Dès lors, il sera fait application des textes en vigueur dans le code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Le licenciement de M. X est soumis aux dispositions des articles Lp 122-3 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie qui ne prévoit pas l'autorisation de l'inspection du travail.

Il ressort des pièces versées au débat que le requérant a été convoqué à un entretien préalable et qu'une lettre de licenciement lui a été adressée.

Contrairement à ce qu'il soutient, le Procès-verbal du CTP en date du 28 avril 2010 (pièce N°44) n'établit pas que la décision de licencier était prise à son encontre le jour de l'entretien le 26 avril mais seulement qu'il était envisagé.

Ainsi, il est seulement évoqué lors de la réunion le 28 avril une éventualité de licenciement, M. G indiquant notamment à ce sujet sur interrogation d'un représentant syndical 'nous avons des candidats médecins du travail, ce qui veut dire que si le licenciement intervient, nous avons une solution alternative à proposer pour remplacer M. X'

Dés lors la procédure de licenciement à été respectée (Pièces demandeur n°35 à 38).

Le demandeur sera donc débouté de sa demande d'indemnité pour irrégularité du licenciement et de celle visant à le déclarer nul.

Sur la cause du licenciement

Le licenciement n'est légitime que s'il est fondé sur une cause réelle et sérieuse, ce qui nécessite la preuve de faits matériellement vérifiables et objectifs qui sont suffisamment pertinents et rendent inévitable la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, la lettre de licenciement de M. X fait état d'un grief à savoir l'altercation avec M. A, secrétaire du CHSCT et membre du conseil d'administration, en date du 2 avril 2010.

Le défendeur soutient que ce motif est un fait avéré et établi en preuve par la seule production de la lettre de M. A, en date du 2 avril 2010.

Dans ce courrier, M. A relate les faits qui se seraient produits dans la matinée du 2 avril 2010 au cours de laquelle M. X s'est renseigné auprès de lui sur l'agent qui s'est plaint de ne pas avoir eu de radio pendant deux ans.

Il se plaint de l'attitude agressive et du ton menaçant de M. X qui lui aurait déclaré : "Si tu continues tu auras affaire à moi et à mon avocat pour diffamation". Il indique avoir été très choqué "par la perte de maîtrise et par la violence de ses propos". (Pièce en demande n°47)

Cette déclaration de M. A n'est confirmée par aucune attestation de témoin.

En revanche, le demandeur fournit au débat deux attestations de collègues de travail (infirmières) qui contredisent les termes de la lettre de M. A ainsi qu'un procès verbal de plainte pour dénonciation calomnieuse que M. X a déposé juste après avoir eu connaissance de cette lettre de M. A.

Dans le procès verbal, M. X soutient que les échanges avec M. A n'ont pas été vifs et que les propos que lui attribuent M. A sont faux. (Pièce en demande n°34).

Les deux attestations, jointes au procès verbal, confirment la version des faits de M. X selon laquelle l'échange s'est fait sur "un ton calme", qu'il n'y a pas eu d'agression" et que l'échange a été "courtois". (Pièces demande n°45 et 46).

L'attestation de Mme F peut être sujette à caution dans la mesure où celle-ci a été en litige avec Y.

Cependant, dans la mesure où la version des faits de M. X qui indique s'être renseigné calmement auprès de M. A sur l'agent concerné est corroborée par l'attestation de Mme H, qui indique que M. X a demandé des éclaircissements à M. A sur un ton calme et posé, les faits d'agression qui lui sont reprochés ne sont pas établis.

Il en résulte que la direction de Y ne peut se prévaloir d'une réitération de faits fautifs alors que les faits d'agression à l'encontre de M. A ne sont pas établis et que les incidents antérieurs datant de plus de deux mois, déjà sanctionnés par des rappels à l'ordre sont contestés et non établis.

Ainsi ces incidents antérieurs contestés par M. X par un courrier en date du 18 juin adressé à son employeur ne sont étayés que par des courriers des personnes concernées.

Aucune enquête contradictoire n'a été effectuée à la suite des faits et aucun témoignage n'en rapporte la preuve alors qu'il résulte de l'intervention de M. I lors de la réunion du 28 avril 2010 (pièce demandeur n°44) qu'il fait observer à la direction qu'aucune personne n'a été entendue sur ces faits contestés par M. X et que la direction n'écoute qu'un certain nombre de personnes.

Le licenciement sera donc déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par application des dispositions de l'article LP 122-35 du code du travail de Nouvelle Calédonie, si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. Si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, en cas de deux ans ou plus d'ancienneté. Lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à deux ans dans ce cas de licenciement pour cause non réelle et sérieuse, l'indemnité octroyée par le juge est fonction du préjudice subi et peut de ce fait être inférieure aux salaires de six derniers mois.

Par application de ce texte et compte tenu des éléments produit au débat concernant son préjudice et son ancienneté, il lui sera alloué la somme de 12.500.000 FCFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnisation pour licenciement vexatoire

Il est de jurisprudence constante qu'un licenciement même justifié par une cause réelle et sérieuse ne doit pas être vexatoire et qu'à défaut l'employeur peut être condamné à payer au salarié des dommages et intérêts.

En l'espèce, le requérant ne démontre pas que son employeur a eu un comportement vexatoire autre que celui réparé par des dommages-intérêts pour harcèlement moral de nature à lui causer un préjudice moral.

Il sera donc débouté de sa demande de dommages-intérêts à ce titre.

Sur l'exécution provisoire

Il convient d'ordonner l'exécution provisoire à hauteur de 50 % des sommes accordés à titre de dommages-intérêts compte tenu de la nature de la demande.

Sur les frais irrépétibles

Il est inéquitable en l'espèce de laisser à la charge du demandeur les frais irrépétibles qu'il a engagés.

Il convient de condamner le défendeur à lui payer la somme de 130.000 FCFP à ce titre;

Sur les dépens

En matière sociale il n'y a pas lieu de statuer sur les dépens, la procédure étant gratuite en application de l'article 880-1 du Code de Procédure Civile.

DÉCISION.

Le Tribunal, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

DIT que M. X a fait l'objet de harcèlement moral et l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

En conséquence,

Condamne Y à lui payer la somme de DOUZE MILLIONS CINQ CENTS MILLE (12.500.000) FCFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et celle de QUATRE MILLIONS (4.000.000) FCFP en réparation de son préjudice dû au harcèlement moral.

DIT que les sommes produiront un intérêt au taux légal, avec capitalisation en vertu de l'article 1154 du code civil à compter du jugement à venir.

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision à hauteur de la moitié des sommes allouées au titre des dommages-intérêts.

CONDAMNER Y à payer à M. X la somme de CENT TRENTE MILLE (130.000) FCFP au titre des frais irrépétibles.

DEBOUTE les parties du surplus de leurs demandes.

DIT n'y avoir lieu à dépens.

Jugement signé par le président et le greffier et mis à disposition au greffe de la juridiction

LE GREFFIER,

LE PRESIDENT,