

ORDONNANCE DE DÉPARTAGE EN RÉFÉRÉ
RENDUE LE 12 MARS 2010

par la Formation de Référé du CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE CHATEAUROUX



RG N° R 10/00005

FORMATION DE RÉFÉRÉ

AFFAIRE

Eric LALOGÉ, UNION
DÉPARTEMENTALE DES
SYNDICATS CGT DE L'INDRE,
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
DE LA MÉTALLURGIE CGT
contre
SOCIÉTÉ COLIEGE METALCO
EMBALLAGES << LE BOUCHAGE
MÉTALLIQUE >>

MINUTE N° 12/10

NOTIFIÉ LE : 15 / 03 / 2010

AR Demandeur émargé le :

AR Défendeur émargé le :

Expédition revêtue de la formule
exécutoire délivrée

le :

à :

Monsieur Eric LALOGÉ
" LE BOURG "
36800 LUZERET

Assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (Avocat au
barreau de CAEN)

UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS CGT DE
L'INDRE

Prise en la personne de M. Claude BIAUNIER

86, Rue d'Aquitaine

36000 CHATEAUROUX

Assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (Avocat au
barreau de CAEN)

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

Prise en la personne de M. Bernard DEVERT

263, RUE DE PARIS

93616 MONTREUIL

Représenté par Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (Avocat
au barreau de CAEN)

DEMANDEURS

SOCIÉTÉ COLIEGE METALCO EMBALLAGES << LE
BOUCHAGE MÉTALLIQUE >>

En la personne de son représentant légal

36800 LE PONT CHRÉTIEN CHABENET

Assisté de Me DUCHESNE (Avocat au barreau d'ORLEANS)

DEFENDEUR

COMPOSITION DE LA FORMATION DE RÉFÉRÉ, LORS
DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Monsieur Damien PONS, Président Juge Départementaire

Monsieur Patrick GARREAU, Président Conseiller (S)

Monsieur Jean-Pierre VIALARET Assesseur Conseiller (E)

Greffier d'Audience : Mme Marinette TORTAY, Greffière

La SAS COLIEGE METALCO EMBALLAGES, spécialisée dans la fabrication de capsules de tout type (bouchage et sur-bouchage) dispose d'un établissement au Pont-Chrétien Chabenet, connu sous l'enseigne commerciale LE BOUCHAGE METALLIQUE.

Elle emploie 150 salariés dont 47 dans l'établissement précité qui en raison de son activité, applique la convention collective territoriale du département de l'Indre du 4 avril 1977.

LE BOUCHAGE METALLIQUE a engagé M. Eric LALOGÉ le 3 juillet 1985 en qualité de conducteur machines suivant contrat à durée déterminée d'un an, devenu à durée indéterminée le 4 juillet 1986.

Le 5 octobre 2000, M. LALOGÉ est devenu délégué syndical et le 2 février 2001, il est devenu délégué du personnel et membre du comité d'établissement.

Suivant contrat de travail en date du 20 mai 2005, M. LALOGÉ est devenu chef d'atelier adjoint au sein de l'établissement.

Par courrier du 6 février 2009, le directeur d'exploitation a notifié à M. LALOGÉ un avertissement, contesté par courrier de M. LALOGÉ en date du 4 mars 2009.

Par courrier du 26 juin 2009, M. LALOGÉ dénonçait le retrait par ses supérieurs hiérarchiques, intervenu dix jours plus tôt, de la clef du bureau de M. CAMPANAUD qu'il possédait depuis qu'il était chef d'atelier adjoint et qui lui servait à utiliser l'ordinateur afin d'effectuer certaines tâches nécessaires à son travail.

Le directeur d'exploitation a répondu à ce courrier le 6 juillet 2009, auquel M. LALOGÉ a réagi le 15 juillet 2009.

M. LALOGÉ a été placé en arrêt de travail du 16 au 31 juillet 2009.

Par courrier du 24 août 2009, M. LALOGÉ a été convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire autre qu'un licenciement.

Par courrier du 3 septembre 2009, l'inspecteur du travail a demandé à la direction de l'établissement de restituer la clef confisquée à M. LALOGÉ.

Par courrier du 22 septembre 2009, le directeur d'exploitation a notifié à M. LALOGÉ un avertissement, contesté par courrier de M. LALOGÉ en date du 27 octobre 2009.

Par courrier du 16 décembre 2009, le directeur d'exploitation a notifié à M. LALOGÉ une mise à pied disciplinaire de deux jours.

Par acte du 13 janvier 2010, M. LALOGÉ, l'Union Départementale des syndicats CGT de l'Indre (l'UD-CGT) et la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT (la Fédération) ont fait citer en référé la société COLIEGE METALCO EMBALLAGES, en son établissement LE BOUCHAGE METALLIQUE (la société), devant le Conseil de Prud'hommes afin d'obtenir le retrait des avertissements et de la mise à pied prononcés ainsi que diverses mesures sous astreintes et provisions.

L'affaire a été plaidée à l'audience du 4 février 2010 et le 18 février, les conseillers prud'hommes se sont déclarés en partage de voix.

Dans leurs dernières conclusions reprises oralement à l'audience du 03 Mars 2010, M. LALOGÉ, l'UD-CGT et la fédération métallurgie demandent au Conseil des Prud'hommes qu'il :

* ordonne le retrait, à titre provisoire, des avertissements du 6 février et 22 septembre 2009 et la mise à pied du 16 décembre 2009, sous astreinte de 500€ par jour de retard à compter de la notification de l'ordonnance ;

* condamne la société au paiement, à titre provisionnel, d'une somme de 186.71€ pour les journées de mise à pied infligées à M. LALOGÉ ;

* ordonne à la société, à titre provisoire et sous astreinte de 500€ par jour de retard à compter de la notification de l'ordonnance, de restituer à M. LALOGÉ la clef du bureau de M. CAMPANAUD ;

* interdit à la société, à titre provisoire et sous astreinte de 500€ par acte illicite constaté, de prendre à l'encontre de M. LALOGÉ toute mesure constitutive d'une discrimination syndicale ou d'un harcèlement moral ;

* condamne la société à payer à l'UD-CGT la somme de 5000€ à titre de provision sur dommages-intérêts ;

* condamne la société à payer à la fédération la somme de 5000€ à titre de provision sur dommages-intérêts ;

* condamne la société au paiement de 2000€ à chacun des requérants au titre des frais irrépétibles ;

M. LALOGÉ fait valoir que les différentes sanctions prises à son encontre sont incontestablement portées d'une logique de discrimination et de harcèlement.

Il soutient que le motif allégué dans l'avertissement du 6 février 2009 de ne pas avoir rempli les objectifs et ne pas avoir respecté le poids des capsules est fallacieux en ce sens qu'aucun objectif n'a jamais été chiffré.

Il relève que l'avertissement du 22 septembre 2009 l'a sanctionné pour ne pas avoir fait le travail demandé pendant qu'il était en congé maladie et alors que la direction avait avancé le délai initialement fixé au 20 juillet ; que le retard censément rattrapé par M. CAMPANAUD l'a été au prix d'erreurs flagrantes.

Il soutient, concernant la mise à pied du 16 décembre 2009, que tout en admettant qu'il était à jour dans son travail lors de l'entretien préalable, la direction avait souhaité s'en tenir à ses constatations effectuées le 1^{er} décembre 2009 afin de ne rien abandonner des griefs retenus à son encontre.

Il fait valoir que l'employeur ne peut modifier unilatéralement les conditions de travail d'un salarié protégé, de sorte que le retrait de la clef précédemment en sa possession, lui permettant d'accéder à un bureau muni d'un ordinateur sur lequel il travaille est illicite.

Il précise que le refus de l'employeur s'analyse bien en un retrait puisque cette clef lui avait été confiée depuis l'été 2005.

Il ajoute qu'il ne peut effectuer son travail pendant les horaires de son collègue M. CAMPANAUD, qui travaille lui-même sur l'ordinateur, et qu'il ne peut comme le souhaite la direction, demander les clefs au chef d'atelier qui a les mêmes horaires que M. CAMPANAUD.

L'UD-CGT et la Fédération soutiennent détenir une créance non sérieusement contestable à l'encontre de l'employeur qui s'est rendu coupable à l'encontre d'un salarié protégé, de sanctions constitutives d'une discrimination syndicale et d'un harcèlement moral, causant un préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

Dans ses dernières conclusions reprises oralement à l'audience, la société demande principalement au Conseil de Prud'hommes de :

* constater que les circonstances de l'espèce ne permettent pas d'établir l'existence d'un trouble manifestement illicite, qu'à travers la notification de sanctions, l'employeur n'a fait qu'exercer son pouvoir disciplinaire, qu'aucun élément objectif ne permet de rattacher les faits reprochés au salarié à son activité syndicale et que de ce fait, il n'a pas porté atteinte avec une évidence et une incontestabilité suffisante, à une liberté ou à un droit fondamental;

* dire n'y avoir lieu à référé.

Elle soutient que la formation de référé ne peut se prononcer sur le retrait, même provisoire, des sanctions prononcées contre M. LALOGÉ, toutes motivées par une inexécution fautive du contrat de travail.

Elle ajoute que l'appréciation du caractère soi-disant discriminatoire de ces mesures obligerait le juge des référés à se prononcer sur les motifs objectifs de la sanction avancés par l'employeur, ce qui excède manifestement ses pouvoirs.

Elle fait valoir que M. LALOGÉ ne peut évoquer une modification de ses conditions de travail et encore moins de son contrat de travail concernant la mise à disposition de la clef du bureau de M. CAMPANAUD puisqu'elle ne lui a jamais été remise par la direction et qu'il garde la possibilité de la demander.

Elle ajoute que la question de savoir si cette mesure constitue une modification des conditions de travail relève du juge du fond.

A titre subsidiaire, la société demande au conseil de :

* constater que les sanctions notifiées à M. LALOGÉ sont justifiées par des faits objectifs, non contestés par le salarié et donc étrangères à toute discrimination;

* constater que le retrait des clefs n'est pas une mesure discriminatoire;

* débouter M. LALOGÉ de sa demande de retrait à titre provisoire et sous astreinte des sanctions qui lui ont été notifiées, de la mise à pied et de la restitution des clefs;

Elle indique que le grief formulé dans l'avertissement du 6 février 2009 est fondé sur le fait que le suivi du poids des capsules lui incombe contractuellement ; que l'avertissement du 22 septembre 2009 est fondé sur le fait que le suivi hebdomadaire et mensuel de la production du secteur fonderie et emboutissage n'était plus assuré ; que la détention antérieure des clés par M. LALOGÉ ne résultait pas d'une remise par l'employeur mais d'un arrangement entre collègues auquel il a été mis fin à la demande de M. CAMPANAUD et que M. LALOGÉ garde la possibilité de demander ponctuellement la clef.

Elle fait valoir que la mise à pied du 16 décembre 2009 résulte de la répétition du même comportement fautif ayant fait l'objet quelques mois auparavant d'un avertissement.

Elle observe que M. LALOGÉ n' a fait l'objet d'aucune sanction entre le 30 janvier 2002 et le 19 janvier 2009, alors même qu'il cumulait déjà plusieurs mandats.

En tout état de cause, la société demande au conseil de:

* déclarer irrecevable et mal fondée la demande de M. LALOGÉ tendant à l'interdiction de prendre à son encontre toute mesure constitutive d'une discrimination syndicale ou d'un harcèlement moral;

* débouter l'UD-CGT de sa demande de provision sur dommages-intérêts;

* débouter la Fédération de sa demande de provision sur dommages-intérêts;

Elle soutient qu'il ne saurait être interdit à un employeur, fût-ce par voie judiciaire d'exercer son pouvoir disciplinaire, étant entendu que l'interdiction de la discrimination ou du harcèlement résulte de la loi.

L'affaire a été mise en délibéré à cette date par mise à disposition au greffe.

SUR CE

Sur les demandes principales présentées par M. LALOGÉ

Sur le retrait à titre provisoire des avertissements du 6 février et 22 septembre 2009 et de la mise à pied disciplinaire du 16 décembre 2009

En application de l'article R1455-6 du code du travail, la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Le trouble manifestement illicite consiste en toute perturbation résultant d'un fait matériel ou juridique qui, directement ou indirectement, constitue une violation évidente de la règle de droit.

Conformément à l'article L1134-1 du même code, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le salarié présente les 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.

L'accumulation de sanctions à l'encontre d'un salarié protégé constitue une discrimination si elle se fonde en réalité sur son appartenance syndicale.

Aux circonstances d'espèce, il n'est pas contesté que M. LALOGÉ, embauché en 1985, a fait l'objet d'un avertissement pour la première fois le 16 octobre 2000, suite à entretien préalable du 9 octobre, soit quatre jours après sa désignation comme délégué syndical le 5 octobre 2000.

Par courrier du 30 janvier 2002, le directeur d'exploitation a notifié à son salarié une mise en garde pour avoir rebuté des bobines d'étain sans avoir vérifié leur conformité.

M. LALOGÉ a répondu à ce courrier en contestant l'analyse faite par son employeur et en lui reprochant de s'acharner contre lui depuis sa désignation comme délégué syndical CGT, ce que le directeur d'exploitation a démenti.

Il est constant qu'aucune des sanctions dont le salarié sollicite le retrait provisoire n'est fondée sur son appartenance ou son activité syndicale, celles-ci étant explicitement motivées par le non respect des objectifs assignés par le contrat de travail.

Toutefois, si l'avertissement délivré au salarié le 6 février 2009 est motivé par le non suivi du poids des capsules SN depuis la fin de l'année 2007 et en particulier fin 2008 engendrant "de fortes fluctuations qui ne correspondent pas aux objectifs" assignés, la chronologie des événements dans le cadre desquels elle est intervenue fait sérieusement douter de la réalité du motif invoqué.

En effet, il apparaît que suite au mouvement de grève de février-mars 2008, initié par la CGT et ayant abouti à une augmentation de salaires, M. LALOGÉ a demandé à l'employeur de réintégrer à leurs postes habituels des salariés déqualifiés suite à leur participation au mouvement.

Par courrier du 4 juin 2008, l'inspection du travail a reproché à l'établissement des pratiques constitutives de délit d'entrave en relevant l'absence de consultation préalable du comité d'établissement avant l'intervention d'une succession de mesures individuelles de modification des conditions de travail s'inscrivant dans un processus de changement de l'organisation du travail dans l'établissement.

Sur cette même période, plusieurs courriers ont été échangés entre la direction et M. LALOGÉ au sujet de la justification de ses heures de délégation.

Le 17 décembre 2008, plusieurs revendications ont été présentées à la direction de l'établissement consistant notamment dans la demande d'arrêt immédiat des pressions sur les salariés élus CGT ainsi que sur les syndiqués CGT.

Par courrier du 14 janvier 2009, M. LALOGÉ a écrit à son employeur qu'il refusait la proposition du PDG de l'entreprise consistant à se prononcer sur le choix d'un départ négocié de l'entreprise ou le prononcé d'une mise à pied conservatoire.

Le lendemain, soit le 15 janvier, M. LALOGÉ était convoqué à l'entretien préalable à la sanction présentement discutée.

M. Eloi ZULOAGA et M. Pierre MAITALI salariés de COLIEGE METALCO, rapportent que lors d'une discussion du 16 janvier 2009, M. TOCHON, directeur de l'établissement de TOULOUSE, leur a indiqué que M. LALOGÉ ne satisfaisait pas dans son travail aux objectifs de production dont il serait responsable, avant de déclarer qu'en fait les "mandats extérieurs" de M. LALOGÉ le dérangent.

Si la comparaison des tableaux de variation de la masse moyenne des capsules entre 2004 et 2008 révèle que la masse a atteint en décembre 2008 un pic de 4,9 g, la moyenne 2008 (4,68 g) étant supérieure à celle des années 2005 à 2007 mais inférieure à celle de 2004 (4,72g), l'employeur ne démontre pas avoir pris plus tôt des mesures pour rectifier les résultats observés depuis fin 2007, alors que M. LALOGÉ travaille sous le contrôle de M. FRADET.

De même, alors qu'il met en exergue l'importance de contrôles réguliers du poids des capsules, il n'apporte aucune explication au fait que M. LALOGÉ n'ait pas été

remplacé lorsqu'il s'est trouvé en arrêt-maladie en semaine 48, ni en cas d'absence pour exercice de ses mandats.

Dans ces conditions, il est manifeste que l'employeur s'est servi d'un mauvais résultat ponctuel dont les incidences économiques et l'imputabilité à M. LALOGÉ sont sérieusement contestables, pour sanctionner l'activité syndicale de son salarié.

L'avertissement délivré au salarié le 22 septembre 2009 fait référence à un précédent courrier du 6 juillet 2009 lui demandant de rattraper le retard pris avant le 20 juillet 2009 et reproche à M. LALOGÉ de pas avoir cherché à s'organiser pour rattraper même partiellement un retard qui lui est imputable du seul fait qu'il n'établit pas les données de production hebdomadairement, ce qui ne permet pas de contrôler régulièrement l'évolution de la production de l'atelier.

Force est de constater que le contrat de travail signé le 20 mai 2005 se limite à prévoir que M. LALOGÉ "effectue les réglages des matériels et fait exécuter les programmes de fabrication, propose et applique les mesures améliorant la qualité et la productivité, encadre le personnel pour optimiser les résultats et les plannings, fait respecter les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, veille à une bonne circulation de l'information entre sa hiérarchie et le personnel favorisant un bon climat social, travaille en équipe avec les autres services, participe aux réunions hebdomadaires de production", sans fixer aucun objectif quantifié ni déterminer de périodicité de saisie informatique des données.

Or, par courrier du 25 janvier 2007, l'employeur, renvoyant aux termes de son contrat de travail, a indiqué à M. LALOGÉ qui sollicitait une augmentation en raison de sa productivité, qu' "il n'a jamais été question d'objectifs chiffrés dans ce contrat. D'ailleurs nous souhaitons vous rappeler que les chiffres de 75% puis de 85% que vous citez sont issus de documents internes établis à des fins purement statistiques, et qui ne constituent en aucun cas des objectifs précis auxquels les salariés sont soumis".

Il en résulte une contradiction manifeste entre les motifs exprimés dans l'avertissement et les termes de ce précédent courrier qui renvoie au contrat.

L'employeur ne pouvait d'ailleurs méconnaître le fait que son salarié s'est trouvé en arrêt-maladie le 16 au 31 juillet 2009, ce qui rendait difficile le rattrapage demandé, ce d'autant que le salarié ne pouvait plus procéder à la saisie des données informatiques selon les conditions antérieures puisque ayant dû restituer les clés du bureau de M. CAMPANAUD, l'ordinateur ne lui était plus accessible que pendant les heures d'ouverture, soit lorsque ce dernier était susceptible de l'occuper.

Enfin, pour prononcer la mise à pied disciplinaire, notifiée au salarié le 16 décembre 2009 en raison de "l'absence constatée au 1^{er} décembre 2009 de la saisie hebdomadaire et mensuelle des données de production depuis la semaine 44 et de l'affichage de la saisie hebdomadaire (depuis la semaine 43) et mensuelle (à compter du mois de septembre 2009)", il apparaît que l'employeur a refusé de tenir compte du fait que le salarié avait sur quelques jours, rattrapé le retard constaté le 1^{er} décembre, au motif que cela démontrait que M. LALOGÉ était conscient du caractère obligatoire de la saisie de données mais également de son utilité.

Cette sanction révèle une nouvelle contradiction dans l'attitude de l'employeur, ce alors que l'inspection du travail, dans un courrier du 29 décembre 2009, a

constaté que M. LALOGÉ, ayant fait l'objet de quatre sanctions sur les quatorze prononcées dans l'entreprise depuis 8 ans, a subi 28% des mesures disciplinaires sur cette période.

Ces sanctions, qui font entrave à l'exercice du droit syndical en raison des mandats exercés par M. LALOGÉ, engendrent un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser.

Il sera ordonné à la SAS COLIEGE METALCO EMBALLAGES de retirer à titre provisoire les avertissements du 6 février et 22 septembre 2009 ainsi que la mise à pied du 16 décembre 2009, sous astreinte de 300€ par jour de retard à compter de la notification de l'ordonnance.

Sur la demande de paiement d'une provision sur les sommes dues au titre des journées de mise à pied

Il résulte de l'article R 1455-7 du code du travail que dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

M. LALOGÉ ayant été privé de rémunération pendant deux jours les 21 et 22 décembre 2009 en raison de la mise à pied manifestement illicite, sa créance salariale n'est pas sérieusement contestable et il convient d'ordonner à la SAS COLIEGE METALCO de lui payer la somme de 186.71€ à titre de provision.

Sur la restitution de la clef du bureau de M. CAMPANAUD

Aucune modification de son contrat de travail ou aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé sans son accord.

Les conditions de travail englobent l'organisation établie par l'employeur pour l'accomplissement de ses tâches par le salarié.

En l'espèce, il est constant que M. LALOGÉ ne peut effectuer la saisie informatique des données demandée par sa direction que dans le bureau de M. CAMPANAUD, dont il a détenu la clef depuis son accession au poste de chef d'atelier adjoint.

M. FRADET atteste qu'il a demandé verbalement à son directeur s'il pouvait faire un double des clés du bureau de M. CAMPANAUD pour que M. LALOGÉ puisse entrer dans ce bureau s'il était fermé, ce que le responsable de production a confirmé à l'audience.

Cela signifie que la direction avait admis que M. LALOGÉ soit en possession d'une clef lui permettant d'accéder au bureau de M. CAMPANAUD en son absence.

S'il résulte des courriers des 6 juillet et 22 septembre 2009 adressés par l'entreprise à M. LALOGÉ et à la direction du travail qu'elle a entendu mettre fin au libre accès de son salarié au bureau de M. CAMPANAUD pour des raisons de confidentialité non explicitées, il n'en demeure pas moins que c'est dans l'exercice de son pouvoir de direction et de contrôle que l'employeur a modifié l'organisation du travail de M. LALOGÉ, à laquelle il avait au moins tacitement consenti.

Le retrait d'une clé, antérieurement confiée au salarié, avec l'accord de la direction par ses supérieurs hiérarchiques directs, au surplus nécessaire pour accéder au bureau permettant au salarié d'effectuer une partie de sa mission de saisie informatique de données, constitue bien une modification des conditions de travail.

Le fait que M. LALOGÉ ne se soit pas vu interdire l'accès au bureau mais soit désormais invité à demander les clés pendant les heures de travail de M. CAMPANAUD, occupant principal du bureau, révèle que le salarié se voyait contraint de changer ses horaires d'accès à ce bureau puisqu'il n'est pas contesté qu'antérieurement il procédait aux saisies avant ou après le travail de M. CAMPANAUD.

Ce retrait unilatéral constitutif d'une modification des conditions de travail caractérise un trouble manifestement illicite auquel il convient de mettre fin en ordonnant à l'employeur, à titre provisoire, de mettre à nouveau à disposition du salarié la clé du bureau de M. CAMPANAUD au sein de l'établissement LE BOUCHAGE METALLIQUE au Pont-Chrétien Chabnet, sous astreinte de 300€ par jour de retard à compter de la notification de l'ordonnance.

Sur la demande d'interdiction faite à l'employeur de procéder à toute mesure constitutive de discrimination syndicale ou d'un harcèlement moral

Le harcèlement comme la discrimination étant prohibés par la loi, il sera dit n'y avoir lieu à statuer de ce chef sur les demandes d'injonction formulées à l'encontre de la SAS COLIEGE METALCO EMBALLAGES.

Sur les demandes de provision présentées par L'UD-CGT de l'Indre et la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

L'UD-CGT de l'Indre, chargée de la défense des intérêts des salariés adhérents, ainsi que la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT, chargée de celle des salariés de cette branche, subissent nécessairement un préjudice en raison de la discrimination dont est l'objet un chef d'atelier adjoint dans une entreprise de la métallurgie, exerçant par ailleurs des mandats syndicaux CGT.

L'obligation d'indemnisation pesant sur l'employeur fautif n'est pas sérieusement contestable et la SAS COLIEGE METALCO EMBALLAGE sera condamnée à verser à titre de provision la somme de 1000€ à l'UD-CGT de l'Indre ainsi qu'à la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT.

Sur les demandes accessoires

La SAS COLIEGE METALCO EMBALLAGE sera condamnée aux dépens et à payer 1000€ à chacun des requérants au titre des frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS

Le conseil de prud'hommes, statuant en référé, après débats en audience publique, par ordonnance contradictoire, rendue en premier ressort, par mise à disposition au greffe,

Ordonne à la SAS COLIEGE METALCO EMBALLAGES de retirer à titre provisoire les avertissements des 6 février 2009 et 22 septembre 2009 ainsi que la mise à pied du 16 décembre 2009 prononcés à l'encontre de M. Eric LALOGÉ, sous astreinte de TROIS CENTS EUROS (300€) par jour de retard à compter de la notification de l'ordonnance ;

Ordonne à la SAS COLIEGE METALCO EMBALLAGES de restituer à M. Eric LALOGÉ la clef d'accès au bureau de M. CAMPANAUD au sein de l'établissement LE BOUCHAGE METALLIQUE au Pont-Chrétien Chabenet, sous astreinte de TROIS CENTS EUROS (300€) par jour de retard à compter de la notification de l'ordonnance;

Condamne la SAS COLIEGE METALCO EMBALLAGES à payer à titre de provision les sommes suivantes :

* CENT QUATRE-VINGT SIX EUROS ET SOIXANTE ET ONZE CENTIMES (186.71€) à M. Eric LALOGÉ au titre des journées de mise à pied;

* MILLE EUROS (1000€) à l'UD-CGT de l'Indre ;

* MILLE EUROS (1000€) à la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT;

Rappelle que la discrimination et le harcèlement sont prohibés par la loi;

Dit n'y avoir lieu à statuer sur la demande d'injonction formulée de ce chef à l'encontre de la SAS COLIEGE METALCO EMBALLAGES;

Condamne la SAS COLIEGE METALCO EMBALLAGES à payer à M. Eric LALOGÉ, à l'UD-CGT de l'Indre et à la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT la somme de MILLE EUROS (1000€) chacun au titre des frais irrépetibles;

Condamne la SAS COLIEGE METALCO EMBALLAGES aux dépens.

Et ont signé, le Juge Départemental et la Greffière.

La Greffière

M. FORTAY

Le Juge Départemental

D. FONS

