

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 - Chambre 2**

**ARRÊT DU 10 Septembre 2015**

(n° , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 14/12735**

Décision déferée à la Cour : ordonnance rendue le 04 Novembre 2014 par le Conseil de prud'hommes de PARIS - RG n° 14/02347

**APPELANTS**

**Monsieur Benoit D** [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

comparant en personne, assisté de Me Marie-laure DUFRESNE-CASTETS, avocat au barreau de PARIS, toque : E1485

**SYNDICAT CGT MC DONALD'S PARIS ET ILE DE FRANCE**

Us Commerce CGT  
67, Rue de Turbigo  
75003 PARIS

représentée par Me Marie-laure DUFRESNE-CASTETS, avocat au barreau de PARIS, toque : E1485

**INTIMEE**

**SOCIETE MC DONALD'S PARIS SUD**

Rue de Passy - Place de Passy  
75016 PARIS

représentée par Me Christine DERCOURT, avocat au barreau de PARIS, toque : D1695

**COMPOSITION DE LA COUR :**

L'affaire a été débattue le 04 juin 2015, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Nicolas BONNAL, Président  
Madame Martine CANTAT, Conseiller  
Monsieur Christophe ESTEVE, Conseiller

qui en ont délibéré

**GREFFIER** : Madame FOULON, lors des débats

**ARRET** :

- contradictoire  
- rendu par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Monsieur Nicolas BONNAL, Président et par Madame FOULON, Greffier .

Statuant sur l'appel formé par Monsieur Benoit D [REDACTED] et par le syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE à l'encontre d'une ordonnance de départage rendue, le 4 novembre 2014, par le conseil de prud'hommes de Paris, en sa formation de

référé, qui a constaté l'absence de trouble manifestement illicite, a dit n'y avoir lieu à référé dans l'affaire qui les oppose à la SAS MCDONALD'S PARIS SUD et les a condamnés aux dépens ;

Vu les dernières écritures et observations orales à la barre, en date du 4 juin 2015, de Monsieur Benoît D [REDACTED] et du syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE qui demandent à la Cour de :

- dire leur appel recevable et écarter le moyen de la SAS MCDONALD'S PARIS SUD relatif à la représentation du syndicat devant le Cour, au motif qu'il a été soulevé tardivement,
- infirmer l'ordonnance,
- ordonner la poursuite, à titre provisoire, du contrat de travail de Monsieur Benoît D [REDACTED] sous astreinte de 500 euros par jour de retard à compter de la notification de la décision, la Cour se réservant la liquidation de l'astreinte,
- condamner la SAS MCDONALD'S PARIS SUD au paiement à Monsieur Benoît D [REDACTED] de la somme provisionnelle mensuelle de 914,38 euros à titre d'indemnité pour la période comprise entre le 15 mai 2014 et son retour effectif à son poste de travail, cette somme correspondant au salaire mensuel qu'il devait percevoir,
- condamner la SAS MCDONALD'S PARIS SUD au paiement au syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE de la somme provisionnelle de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts,
- condamner la SAS MCDONALD'S PARIS SUD au paiement à chacun des appelants de la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu les dernières écritures et observations orales à la barre, en date du 4 juin 2015, de la SAS MCDONALD'S PARIS SUD qui demande à la Cour de :

- constater l'irrecevabilité de l'appel du syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE au motif que Monsieur [REDACTED] a perdu sa qualité de secrétaire général,
- confirmer l'ordonnance,
- débouter Monsieur Benoît D [REDACTED] et le syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE de l'ensemble de leurs demandes,
- condamner chacun des demandeurs au paiement de la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

## **SUR CE, LA COUR**

### FAITS ET PROCÉDURE

Monsieur Benoît D [REDACTED], étudiant en art dramatique, a été engagé par contrat à durée indéterminée à temps partiel (96 heures mensuelles), par la SAS MCDONALD'S PARIS SUD, à compter du 7 novembre 2013, en qualité d'équipier polyvalent.

Le 24 avril 2014 il été convoqué à un entretien préalable et le 15 mai 2014 il a été licencié pour faute grave.

Par acte du 27 août 2014, il a, avec à ses côtés le syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE, fait citer la SAS MCDONALD'S PARIS SUD devant la formation de référé du conseil de prud'hommes de Paris, afin d'obtenir la poursuite de son contrat de travail ainsi que le paiement de ses salaires, en invoquant une discrimination syndicale.

Le conseil de prud'hommes ayant dit n'y avoir lieu à référé, Monsieur Benoît D [REDACTED] et le syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE ont interjeté appel de la décision rendue.

### MOTIVATION DE LA DÉCISION

#### *Sur la représentation du syndicat en appel*

Considérant que l'article 60 des statuts du syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE, relatif à la représentation du syndicat en justice, prévoit que « sur délibération de la

commission exécutive ou du bureau, le syndicat par voix de son ou ses mandataires, a le droit d'ester en justice » et qu'il « pourra se porter partie civile, porter plainte, agir en dommages et intérêts, intervenir dans une procédure en diffamation conformément aux dispositions du contrat de travail » ;

Que, par délibération du 17 novembre 2014, la commission exécutive du syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE a décidé d'interjeter appel de l'ordonnance du 4 novembre 2014 et de mandater Monsieur [REDACTED], secrétaire général du syndicat, pour représenter le syndicat ;

Que la SAS MCDONALD'S PARIS SUD soutient que Monsieur [REDACTED] ne peut plus représenter le syndicat dans le cadre de la procédure d'appel car il a perdu sa qualité de secrétaire général ;

Considérant qu'il n'est pas contesté que Monsieur [REDACTED] n'est plus le secrétaire général du syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE ;

Que, cependant, celui-ci peut néanmoins toujours représenter ce syndicat en justice, l'article 60 précité ne prévoyant aucune condition particulière pour être désigné mandataire afin de représenter le syndicat en justice ;

Qu'il y a lieu, en conséquence, de déclarer recevable l'appel du syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE représenté par Monsieur [REDACTED] dans le cadre de la procédure d'appel ;

#### *Sur la discrimination syndicale*

Considérant qu'aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de ses activités syndicales ;

Que l'article L.1134-1 du même code prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par les dispositions susvisées, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles, le recours à de telles mesures étant toutefois exclu en matière de référé ;

Qu'une discrimination, au sens de ces textes, est susceptible de caractériser un trouble manifestement illicite, conformément à l'article R.1455-6 du même code qui dispose que « 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 » ;

Considérant que Monsieur Benoît D. [REDACTED] déclare que la chronologie des faits démontre l'existence d'une discrimination à son encontre en raison de son activité syndicale débutante et fait état de :

- sa participation à une journée de grève nationale interprofessionnelle organisée le 18 mars 2014 pour protester contre le pacte de responsabilité, en produisant le document manuscrit par lequel il a préalablement averti son employeur (pièce n°5),
- sa demande de stage de formation économique, syndicale et sociale, organisé par le syndicat CGT du 14 au 16 mai 2014, en produisant sa lettre recommandée datée du 11 avril 2014 que son employeur a réceptionnée le 14 avril 2014 (pièce n°8),
- sa participation au mois de mai 2014 à une protestation du syndicat CGT à l'occasion de la démission forcée d'une salariée du restaurant, Madame [REDACTED], en produisant un tract du syndicat CGT (pièce n°12) ainsi que l'attestation de la salariée concernée dans laquelle celle-ci déclare que Monsieur Benoît D. [REDACTED] a distribué des tracts aux autres salariés (pièce n°13),
- la faiblesse du motif invoqué à l'appui de son licenciement pour faute grave prononcé le 15 mai 2014 qui ne repose que sur son seul retard injustifié à son poste de travail, de 2 heures et

13 minutes, le samedi soir 15 mars 2014 (pièce n°14) ;

Qu'il ne conteste pas le retard qui a motivé son licenciement, mais soutient :

- qu'il avait, à la mi-février, demandé oralement au directeur du restaurant, Monsieur [REDACTED] de modifier sa planification afin de pouvoir participer à deux représentations théâtrales en début de soirée les samedis 15 et 22 mars 2014,
- qu'il était convenu qu'ils se voient le 1er mars 2014 pour entériner ses changements de disponibilité, mais que Monsieur [REDACTED] n'ayant pu le voir à l'heure prévue il lui avait laissé un courrier rappelant ses deux indisponibilités,
- que Monsieur [REDACTED] lui avait ensuite donné son accord verbal mais que, par courrier du 11 avril 2014, il l'avait informé qu'il n'acceptait pas sa « demande de changement de disponibilité de contrat, datée du 01 mars 2014 » (pièce n°7),
- qu'aucun reproche ne lui a été fait le jour-même à propos de son horaire d'arrivée le 15 mars ;

Qu'il en résulte que le salarié présente des éléments de fait laissant supposer d'existence d'une discrimination ;

Considérant que la SAS MCDONALD'S PARIS SUD répond :

- que les plannings de l'ensemble des salariés du restaurant sont établis en fonction des disponibilités de chacun et affichés au moins 10 jours avant le premier jour de la semaine concernée, conformément à l'article 29.5 de la convention collective nationale de la restauration rapide, et que celui de la semaine du 9 au 15 mars 2014 a été affiché le 26 février 2014,
- que le règlement intérieur prévoit que les demandes d'autorisation d'absence dûment motivées doivent être présentées au moins 10 jours à l'avance et que les absences non autorisées constituent des absences irrégulières passibles de sanctions disciplinaires,
- que les autorisations d'absence sont données par écrit, soit par lettre, soit par mention au planning s'il a déjà été affiché,
- que Monsieur Benoît D. [REDACTED] qui avait obtenu, par avenant, une modification de ses horaires de travail à compter du 1er janvier 2014, pouvait travailler le samedi de 6 heures à 12 heures et de 19 heures à 1 heure 30,
- que Monsieur Benoît [REDACTED] a demandé par écrit, le 1er mars 2014, à n'être planifié qu'entre 10 heures et 17 heures le samedi à partir du 1er avril 2014,
- que, pour le samedi 15 mars, il n'avait obtenu ni autorisation d'absence écrite, ni modification de son planning fixant son arrivée à 20 heures 15,
- que quatre autres salariés, Mesdames [REDACTED] et [REDACTED] et Messieurs [REDACTED] et [REDACTED], ont été licenciés en mai et juin 2014 pour des retards ou des absences injustifiées dans le courant du mois de mars, car les libertés prises par certains salariés du restaurant, dont Monsieur [REDACTED], au regard du non respect de leur planning de travail, entraînaient une désorganisation du service,
- que l'activité syndicale invoquée par Monsieur Benoît D. [REDACTED] est postérieure aux faits qui lui ont été reprochés dans la lettre de licenciement et à l'engagement de la procédure de licenciement, soit le 24 avril 2014,
- qu'aucun tract n'a circulé dans le restaurant, ou la société, pour participer à la journée d'action nationale du 18 mars 2014, qu'aucun des membres élus des différents syndicats représentatifs dans l'entreprise n'a demandé à exercer son droit de grève ce jour là et que l'absence de Monsieur Benoît D. [REDACTED] le 18 mars 2014 est simplement mentionnée sur son bulletin de paye comme une absence justifiée,
- que, par courrier du 18 avril 2014, le directeur de l'établissement a autorisé Monsieur Benoît D. [REDACTED] à suivre le stage de formation économique, syndicale et sociale organisé par le syndicat CGT et que Messieurs [REDACTED] L et [REDACTED], des salariés protégés, ont été autorisés à suivre la même formation sans être ensuite licenciés,
- que le contrat de travail de Madame N. [REDACTED], qui était en période d'essai jusqu'au 14 mai 2014, pouvait être rompu sans motif jusqu'à cette date ;

Considérant que le règlement intérieur prévoit :

- que les horaires établis et affichés sur les tableaux prévus à cet effet doivent être obligatoirement respectés par le personnel (article 6),
- que les « retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues au

présent règlement intérieur » (article 8),

- qu'à défaut de justification, comme en cas de justification non valable, « l'absence peut être considérée comme un absence injustifiée avec toutes conséquences en résultant notamment au plan disciplinaire » (article 8) ;

Qu'ainsi, ce règlement intérieur distingue bien les « retards réitérés » et « l'absence » et ne prévoit aucune sanction pour le premier retard ;

Que Madame A [REDACTED] a été licenciée, le 13 mai 2014, pour des « retards injustifiés et répétés » les 22 mars, 5, 6, 12, 28 et 29 avril 2014, et pour des « absences injustifiées et répétées » les 4 et 7 mars 2014 ;

Que Monsieur A [REDACTED] a été licencié, le 17 mai 2014, pour des « retards injustifiés et répétés » les 15 mars, 5, 12, 18 et 25 avril 2014, et pour des « absences injustifiées et répétées » les 14, 26 et 29 mars, 9, 16 et 30 avril 2014 ;

Que Madame [REDACTED] N a été licenciée, le 4 juin 2014, pour des « retards injustifiés et répétés » les 9 mars, 5 et 13 avril 2014, et pour une « absence injustifiée » le 8 mars 2014 ;

Que Monsieur [REDACTED] a été licencié, le 5 juin 2014, pour des « retards injustifiés et répétés » les 9 et 22 mars, et pour une « absence injustifiée » le 15 mars 2014 ;

Qu'ainsi, contrairement à ce qu'affirme la SAS MCDONALD'S PARIS SUD, aucun des quatre autres salariés licenciés à la même époque que Monsieur Benoît DAGBERT ne l'a été pour un unique retard, tous ayant cumulé au moins une absence injustifiée et des retards injustifiés répétés ;

Que seul Monsieur Benoît D [REDACTED] a été licencié pour faute grave pour un unique retard de 2 heures et 13 minutes, le samedi soir 15 mars 2014, alors que le règlement intérieur ne prévoit aucune sanction dans un tel cas ;

Considérant que Monsieur Benoît D [REDACTED] justifie avoir sollicité par courrier du 11 avril 2014, réceptionné par la SAS MCDONALD'S PARIS SUD le 14 avril suivant, le bénéfice d'un congé pour formation économique, syndicale et sociale, soit une dizaine de jours avant sa convocation à l'entretien préalable ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la SAS MCDONALD'S PARIS SUD ne prouve pas que sa décision de licencier Monsieur Benoît DAGBERT pour faute grave était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination syndicale ;

Que, dès lors, il y a lieu de considérer que ce licenciement a été motivé par l'activité syndicale de Monsieur Benoît D [REDACTED] et de dire qu'il existe un trouble manifestement illicite ;

Que les bulletins de paye produits mentionnent un salaire mensuel brut de 914,88 euros ;

Qu'il convient, sur le fondement de l'article R.1455-6 précité, de condamner la SAS MCDONALD'S PARIS SUD à poursuivre à titre provisoire le contrat de travail de Monsieur Benoît D [REDACTED], sous astreinte de 500 euros par jour de retard à compter de la signification du présent arrêt, et à payer à ce dernier la somme provisionnelle mensuelle de 914,38 euros à titre d'indemnités pour la période comprise entre le 15 mai 2014 et son retour effectif à son poste de travail ;

Qu'il y a lieu d'infirmer l'ordonnance sur ce point ;

Considérant, par contre, qu'il n'y a pas lieu pour la Cour de se réserver la liquidation de l'astreinte ;

Qu'il y a lieu de débouter Monsieur Benoît D [REDACTED] et le syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE sur ce point ;

*Sur les dommages et intérêts sollicités par le syndicat*

Considérant que l'article L.2132-3 du code du travail dispose que les syndicats professionnels peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ;

Que le licenciement d'un salarié en raison de ses activités syndicales porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession ;

Qu'il y a lieu, en conséquence, de condamner la SAS MCDONALD'S PARIS SUD au paiement au syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE de la somme provisionnelle de 1.500 euros à titre de dommages et intérêts, en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif des salariés de la SAS MCDONALD'S PARIS SUD ;

Qu'il y a lieu d'infirmer l'ordonnance sur ce point ;

*Sur les frais irrépétibles et les dépens*

Considérant qu'il y a lieu de condamner la SAS MCDONALD'S PARIS SUD, qui succombe en ses prétentions, au paiement à Monsieur Benoît D [REDACTED] de la somme de 1.500 euros et au syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE de la somme de 1.500 euros, au titre de l'article 700 du code de procédure civile, pour l'ensemble de la procédure ;

Qu'il y a également lieu de condamner la SAS MCDONALD'S PARIS SUD aux dépens de première instance et d'appel ;

Qu'il y a lieu d'infirmer l'ordonnance qui a débouté Monsieur Benoît D [REDACTED] et le syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE de leurs demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile et les a condamnés aux dépens pour la procédure de première instance ;

**PAR CES MOTIFS**

Déclare recevable l'appel du syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE représenté par Monsieur [REDACTED]

Infirme l'ordonnance en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau,

Condamne la SAS MCDONALD'S PARIS SUD à poursuivre à titre provisoire le contrat de travail de Monsieur Benoît DAGBERT, sous astreinte de 500 euros par jour de retard à compter de la signification du présent arrêt,

Déboute Monsieur Benoît D [REDACTED] et le syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE de leur demande tendant à ce que la Cour se réserve la liquidation de l'astreinte,

Condamne la SAS MCDONALD'S PARIS SUD à payer à Monsieur Benoît D [REDACTED] la somme provisionnelle mensuelle de 914,38 euros à titre d'indemnités pour la période comprise entre le 15 mai 2014 et son retour effectif à son poste de travail,

Condamne la SAS MCDONALD'S PARIS SUD à payer au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour l'ensemble de la procédure :

- 1.500 euros à Monsieur Benoît D [REDACTED]
- 1.500 euros au syndicat CGT MCDONALD'S PARIS ILE DE FRANCE,

Condamne la SAS MCDONALD'S PARIS SUD aux dépens de première instance et d'appel.