

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE PARIS  
27, rue Louis Blanc  
75484 PARIS CEDEX 10  
01.40.38.54.42

MN

RÉFÉRÉ  
DEPARTAGE

N° RG R 20/01269 - N° Portalis  
352I-X-B7E-JNBG7

Notification le :

Date de réception de l'AR :

par le demandeur :

par le défendeur :

RECOURS n°

fait par :

le :  
par L.R  
Au S.G

MINUTE N° R 21/0004

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

## ORDONNANCE

contradictoire et en ressort

Prononcée à l'audience publique du 09 Février 2021

Composition de la formation lors des débats et du délibéré :

Monsieur [REDACTED], Président Juge départiteur  
Madame [REDACTED], Conseiller Salarié  
Monsieur [REDACTED], Conseiller Employeur  
Assesseurs

assistés lors des débats de Madame [REDACTED], Greffier

ENTRE :

Monsieur [REDACTED]  
né le 23 Août 1990  
Lieu de naissance : PALLAI (SRI LANKA)

[REDACTED]  
Assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS R143 (Avocat  
au barreau de PARIS) - Me Basile OUDET (Avocat au barreau de  
PARIS)

Syndicat CGT MC DONALD S PARIS ET ILE DE FRANCE  
S/C US COMMERCE CGT  
67 RUE DE TURBIGO  
75003 PARIS

Représenté par Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS R143  
(Avocat au barreau de PARIS) - Me Basile OUDET (Avocat au  
barreau de PARIS)

DEMANDEURS

ET

S.A.R.L. NANDRE  
84 BOULEVARD MAGENTA  
75010 PARIS  
Représenté par Me Anne FICHOT P172 (Avocat au barreau de  
PARIS)  
Monsieur [REDACTED] (Directeur Gérant)  
Madame [REDACTED] (Directrice des Ressources Humaines)

DEFENDEUR

N° RG R 20/01269 - N° Portalis 352I-X-B7E-JNBG7

## PROCÉDURE :

- Saisine du Conseil le 27 novembre 2020 par assignation.
- Convocation de la partie défenderesse par assignation délivrée à personne morale le 27 novembre 2020 par Maître Quentin DUHAMEL, Huissier de Justice pour l'audience du 30 décembre 2020 à l'issue de laquelle la formation se met en partage de voix.
- Débats à l'audience de départage du 26 Janvier 2021 à l'issue de laquelle l'affaire a été mise en délibéré et les parties ont été avisées de la date du prononcé par mise à disposition au greffe.

## DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ÉTAT DE LA PROCÉDURE :

- Ordonner, à titre provisoire, à la société de poursuivre le contrat de travail de M. [REDACTED] sous astreinte de 500 euros par jour de retard à compter de la notification de l'ordonnance (la formation de référé se réservant la liquidation de l'astreinte) ;
- Condamner la société au paiement à titre provisoire d'une indemnité correspondant au montant des salaires (1884,54 € par mois) qui lui auraient été dus pour la période comprise entre le 17 mars 2020 et son retour effectif à son poste de travail ;
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 1 500,00 €
- Condamner la société à verser au syndicat à titre de provision sur dommages et intérêts la somme de ..... 5 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 1 500,00 €

## Demande présentée en défense la S.A.R.L. NANDRE

Dire n'y avoir lieu à référé.

Condamner Monsieur [REDACTED] au titre de l'article 700 du Code de procédure Civile à la somme de ..... 500,00€

Condamner le Syndicat CGT MC DONALD S PARIS ET ILE DE FRANCE

- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 1 000,00 €

Les condamner solidairement aux entiers dépens.

## EXPOSÉ DES FAITS

M. [REDACTED] a été engagé en mars 2011 en qualité d'équipier polyvalent par la société Nandre, exploitant l enseigne Mc Donald's Magenta. Il a été élu avec Mme [REDACTED] et MM [REDACTED] et [REDACTED] en qualité de délégué du personnel CGT en 2015. En mai 2018, le syndicat prenait l'initiative d'un mouvement de grève.

Lors des élections pour le CSE en 2019, Mme [REDACTED] était élue suppléante. Les autres représentants CGT n'étaient pas réélus. Le 5 mars 2020, une procédure de licenciement était engagée à l'encontre du salarié. Le 17 mars 2020, il était licencié pour faute grave. Une autre procédure était dirigée contre Mme M. [REDACTED], mais l'Inspection du travail refusait d'autoriser le licenciement.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale en référé afin notamment de demander sa réintégration. Les demandes sont rappelées ci-dessus.

### MOTIFS DE LA DÉCISION

Vu les articles R1455-5 à R1455-8 du code du travail ;

Le salarié soutient que son licenciement est la conséquence d'une discrimination syndicale.

L'article L1132-1 du code du travail dispose : «Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en raison notamment (...), de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif (...) ».

L'article L1134-1 dispose : « Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. 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 ».

Le salarié fait valoir ;

- des témoignages d'autres salariés de l'établissement, qui attestent que la direction avait des comptes à régler avec la CGT ;
  - le fait que les trois représentants de la CGT non réélus ont été licenciés dans les six mois de l'expiration de leur période de protection ; qu'une procédure de licenciement a également été diligentée contre Mme [REDACTED], représentante CGT qui avait été réélue ; que l'inspection du travail a refusé d'autoriser le licenciement de cette dernière ;
- Ces éléments laissent présumer l'existence d'une discrimination.

L'employeur répond :

- que le salarié n'est plus délégué syndical depuis août 2019 ;
  - que la réintégration d'un salarié non protégé ne relève pas de la compétence du juge des référés ;
  - que l'affiliation du salarié au syndicat CGT ne peut, en cas de licenciement, caractériser une discrimination ;
  - que la décision administrative concernant Mme [REDACTED] ne caractérise pas une discrimination, car l'inspection du travail écrit que « le lien avec le mandat n'est pas suffisamment établi » ;
  - que l'appréciation du trouble manifestement illicite s'apprécie le jour du licenciement ; or il s'est écoulé plus de six mois entre la première et la dernière procédure de licenciement ;
  - que le salarié ne démontre pas son activité syndicale dans l'établissement ;
  - que l'occupation des locaux lors de la grève n'était pas pacifique et conduisait à des dégradations de matériel ; que le fait d'avoir répondu, à ce moment, par la voie judiciaire, ne caractérise pas une discrimination ;
  - que la société Nandre n'a commis aucun abus et a entretenu le dialogue social de manière apaisée malgré des positions divergentes et parfois violentes ;
  - qu'elle produit plus de dix témoignages de salariés attestant que MM [REDACTED] et [REDACTED] faisaient régner une ambiance délétère ;
  - que le licenciement est motivé par la dénonciation de violences par M [REDACTED]
- Ces éléments ne prouvent pas que la décision de licenciement a été prise pour des raisons étrangères à toute discrimination.

En effet, le Conseil relève:

- que même si les licenciements des quatre salariés appartenant à la CGT ne sont pas simultanés, ils ont été décidés pendant une période de temps réduite à l'expiration de la période de protection ;
- que, saisie de la demande d'autorisation de licenciement de Mme M [REDACTED], au motif de comportements menaçants en complicité avec M [REDACTED], l'Inspection du travail écrit que « la matérialité des faits de harcèlement ne saurait être sérieusement établie [à son encontre] compte tenu des versions contradictoires rapportées par la victime, M. [REDACTED] préalablement et pendant l'enquête contradictoire » ;
- que le lien de subordination qui lie les dix salariés ayant produit des attestations défavorables à M [REDACTED] amoindrit leur force probante ;
- que M [REDACTED], présenté par l'employeur comme victime de M [REDACTED] affirme dans un témoignage du 23 juin 2020, qu'il était absent sans justificatif du 29 février au 2 mars 2020; que le directeur lui a dit que ses collègues de la CGT ne voulaient plus le défendre pour cette raison ; qu'il lui a demandé d'aller voir l'assistante sociale pour dénoncer un harcèlement et d'aller voir le médecin du travail ; que le directeur lui a également mis la pression et lui a demandé de faire une main courante contre M [REDACTED] et Mme M [REDACTED] ; qu'il souhaite, au moment de son témoignage, retirer la main courante ;
- que la démonstration d'une activité syndicale au moment du licenciement est indifférente dès lors que l'affiliation ou des actions passées sont prises en compte par l'employeur ; cela est manifestement le cas en l'espèce car, dans sa réponse, ce dernier fait référence à de nombreuses reprises à la grève de 2018.

Le Conseil retient que la demande de réintégration n'est pas fondée sur la violation du statut de salarié protégé, mais sur la discrimination syndicale; que tout licenciement en raison d'une discrimination est nul. Aucun texte ne fait obstacle à la compétence du Conseil pour ordonner la réintégration en cas de discrimination, même en référé, dès lors que cette discrimination constitue un trouble manifestement illicite, ce qui est le cas en l'espèce.

#### Sur l'astreinte :

Vu les articles 132-1 à 132-4 du code des procédures civiles d'exécution

Pour assurer l'effectivité de la réintégration, celle-ci sera ordonnée sous astreinte de 500€ par jour, qui courra sept jours après la notification de la décision, pour une durée de six mois.

#### Sur la demande d'indemnité :

Vu l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958 et les articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail ;

Dès lors qu'il caractérise une atteinte à la liberté, garantie par la Constitution, qu'a tout homme de pouvoir défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale, le salarié qui demande sa réintégration en raison d'une discrimination syndicale a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration. Il lui sera alloué à titre de provision six mois de salaire, soit 11 304€.

#### Sur l'intervention syndicale :

Vu l'article L2132-3 du code du travail ;

Le litige concerne une collectivité de travailleurs et il est susceptible d'avoir des conséquences sur d'autres salariés. L'action syndicale est donc recevable.

Il sera donc alloué au Syndicat CGT Mc Donald's Paris et Ile de France, à titre de provision, une somme de 500€.

**Sur les frais non remboursables :**

Il est équitable de condamner l'employeur à payer au salarié la somme de 1500€ et au Syndicat CGT Mc Donald's Paris et Ile de France la somme de 150€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

**PAR CES MOTIFS :**

**Le Conseil, en sa formation de référé présidée par le juge départiteur, après en avoir délibéré avec les conseillers prud'homaux, statuant publiquement, après débats en audience publique, par ordonnance contradictoire, exécutoire par provision et en premier ressort et par mise à disposition au greffe ;**

Ordonne, à titre provisoire, à la société Nandre Sarl de poursuivre le contrat de travail de M Bernad Angelo ;

Ordonne sa réintégration sous astreinte de 500€ par jour de retard, qui courra sept jours après la signification de l'ordonnance et pour une durée de six mois ; dit que la formation de référé de la juridiction prud'homale se réserve la liquidation de l'astreinte ;

Condamne la société Nandre à payer à M [REDACTED], à titre provisionnel, une somme de 11304€ au titre de ce qui lui est dû pour la période comprise entre son licenciement et son retour au travail ;

Condamne la société Nandre au paiement d'une somme de 1500€ au salarié au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

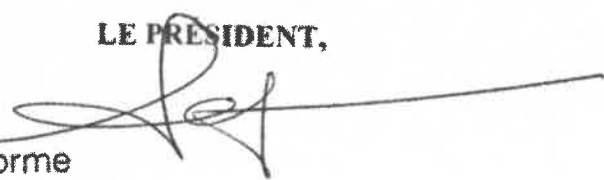
Condamne la société Nandre à verser au syndicat CGT Mc Donald's Paris et Ile de France une somme de 500€ à titre de provision sur dommages-intérêts et la somme de 150€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société NANDRE aux dépens.

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

  
[REDACTED]

**LE PRÉSIDENT,**

  
[REDACTED]

Copie certifiée conforme  
à la minute.



