

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

MN

**RÉFÉRÉ
DÉPARTAGE**

N° RG R 20/01270 - N° Portalis
352I-X-B7E-JNBHC

Notification le :

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

RECOURS n°

fait par :

le :
par L.R.
au S.G.

MINUTE N° RD 21/0005

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ORDONNANCE

contradictoire et en premier ressort

Prononcée par mise à disposition au greffe le 09 février 2021

Composition de la formation lors des débats :

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

assistés de Madame [REDACTED] C, Greffier

ENTRE

Monsieur [REDACTED]
né le 13 Avril 1979
Lieu de naissance : MEKLA TIZI OUZOU (ALGERIE)

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

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

DEMANDEURS

ET

S.A.R.L. NANDRE
84 BOULEVARD MAGENTA
75010 PARIS

Représentée par Me Anne FICHOT P172 (Avocat au barreau de PARIS)

Monsieur [REDACTED] (Directeur-Gérant)
Madame [REDACTED] (Directrice des Ressources Humaines)

DEFENDEUR

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 NANDRE de poursuivre le contrat de travail de M. [REDACTÉ] 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 (1983,84 € par mois) qui lui auraient été dus pour la période comprise entre le 18 septembre 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 Madjid [REDACTÉ] 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 [REDACTÉ] a été engagé en août 1999 en qualité d'équipier polyvalent par la société Nandre, exploitant l'enseigne Mc Donald's Magenta. Il est devenu « responsable de zone » en 2004 et « responsable opérationnel » en mars 2019. Il a été élu avec Mme [REDACTÉ] et Messieurs [REDACTÉ] et [REDACTÉ] 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 [REDACTÉ] y était élue suppléante. Les autres représentants CGT n'étaient pas réélus. Le 18 août 2020, une procédure de licenciement était engagée à l'encontre du salarié. Le 18 septembre 2020, il était licencié pour faute grave. Une autre procédure était dirigée contre Mme M [REDACTÉ] amy, 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 ;

- le contexte conflictuel des relations sociales dans l'établissement, après une grève intervenue en mai 2018 ; que cependant, aucune action disciplinaire n'a été intentée pour des agissements illicites pendant la période de grève ;
 - 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 la 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 en premier lieu par le non respect des règles d'hygiène liées à la crise sanitaire, alors que les responsables opérationnels avaient été destinataires de ces règles et devaient les faire appliquer ;
- que les salariés n'avaient pas bénéficié d'une formation mais d'une simple visite du restaurant, afin d'expliquer la mise en place de plexiglas et l'interdiction de toute proximité ;
- que le licenciement est motivé en deuxième lieu par une promotion sur deux burgers sans avoir avisé la direction du restaurant ;
- que le licenciement est motivé en troisième lieu par des menaces à l'encontre de Mme G [REDACTED] ; que celle-ci atteste que M [REDACTED] lui a dit : « Si l'entends quelque chose sur moi, je vais lui rentrer dedans. Je ne veux rien entendre sur moi. Merci. » ;
- que le licenciement est motivé en quatrième lieu par une erreur sur le relevé de température de la chambre froide ; que le salarié a noté sur l'ardoise « liste contrôle qualité » une température de tracé du disque de 2,8° alors que le logiciel Sirius Web visait une température de 5,1° ; que le salarié avait fait l'objet d'avertissements préalables sur cette question ;
- que le licenciement est motivé en cinquième lieu par la gestion de l'arrêt maladie de M [REDACTED] pour n'avoir pas informé immédiatement l'assistante administrative de cet arrêt de travail.

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 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 ;
- sur le grief de manquement au protocole sanitaire : il résulte du témoignage de M [REDACTED] que Mme M [REDACTED], manager, était venue l'aider en cuisine le même jour sans baisser le rideau de séparation entre les salariés ; que la lettre de licenciement indique que trois salariés se trouvaient au même moment dans un espace réduit ; que seul M [REDACTED] a été sanctionné ;
- sur le grief de promotion de deux burgers ; il s'agit en réalité du don de deux « Big Mac » à des éboueurs ; M [REDACTED], éboueur de la société Suez, atteste que de nombreux autres salariés du restaurant lui avaient offert des repas à son passage ;
- sur le grief d'intimidation de [REDACTED] : ayant appris que cette salariée avait dénoncé le don de deux sandwiches, M [REDACTED] reconnaît lui avoir dit que des actes de délation n'étaient pas chose normale entre collègues et que « si elle avait quelque chose à me dire, qu'elle vienne me le dire directement » ; aucun autre élément n'établit des propos menaçants ;
- sur le grief de mauvaise prise de température dans la chambre froide : il est reproché au salarié un relevé qui ne coïncidait pas avec celui figurant sur l'ordinateur grâce à une application dédiée ; cependant, d'une part, le salarié produit d'attestation de M [REDACTED] qui indique qu'il avait seul la mission d'effectuer ce contrôle de cohérence ; d'autre part, il n'est pas allégué que ce relevé était faux du seul fait qu'il n'était pas le même que celui qui était fait automatiquement enregistré ;
- Sur le grief relatif à la gestion de l'arrêt maladie de M [REDACTED] : les déclarations concordantes de M [REDACTED] et du salarié lui-même lors de l'entretien préalable du 26 août permettent d'établir que le document avait été remis en mains propres par le salarié à l'assistante administrative ; que rien ne peut donc être reproché au salarié.

Le Conseil considère que, malgré leur nombre, ces griefs sont en réalité des prétextes pour occulter le caractère discriminatoire du licenciement.

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 11 898€.

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 [REDACTED]

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 ;

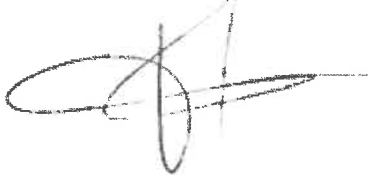
Condamne la société Nandre à payer à Monsieur [REDACTED] s, à titre provisionnel, une somme de 11304€ au titre de la somme due pour la période comprise entre son licenciement et son retour au travail

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 la 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 aux dépens.

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



[REDACTED]

LE PRÉSIDENT,



[REDACTED]