

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE RENNES

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE DU CONSEIL
DE PRUD'HOMMES DE RENNES
Où il est écrit :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

N° RG F 21/00169 - N° Portalis
DCVG-X-B7F-BHMN

JUGEMENT

SECTION Activités diverses

Audience du : VINGT SEPT AVRIL DEUX MIL VINGT TROIS

AFFAIRE

Laurent PLEIDEL, Syndicat
CFDT COMMUNICATION,
CONSEIL, CULTURE DE
BRETAGNE (S3C CFDT)
contre
S.A.S.U. ADDITI COM

Monsieur Laurent PLEIDEL

né le 04 Octobre 1973

Lieu de naissance : SAINT NAZAIRE

Nationalité : Française

Penan

56220 PLUHERLIN

Profession : CHEF DE PUBLICITE

Assisté de Me Simon GUYOT (Avocat au barreau de RENNES)
substituant Me Laurent BEZIZ (Avocat au barreau de RENNES)

MINUTE N°23/00039

Syndicat CFDT COMMUNICATION, CONSEIL, CULTURE DE
BRETAGNE (S3C CFDT)

10 boulevard du Portugal

35000 RENNES

Représenté par Me Simon GUYOT (Avocat au barreau de RENNES)
substituant Me Laurent BEZIZ (Avocat au barreau de RENNES)

JUGEMENT DU
27 Avril 2023

DEMANDEURS

Qualification :
CONTRADICTOIRE

PREMIER RESSORT

S.A.S.U. ADDITI COM (anciennement dénommée SASU
PRECOM)

N° SIRET : 348 883 315 00940

10 rue du Breil

35000 RENNES

Représenté par Me Vincent BERTHAULT (Avocat au barreau de
RENNES)

En présence de Monsieur Julien GOUDET (DRH) muni d'un pouvoir

Notification le : 04 105 123

Date de la réception

DÉFENDEUR

par le demandeur :

par le défendeur :

par les parties intervenantes :

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur BARON, Président Conseiller Employeur

Madame EVEN, Conseiller Employeur

Monsieur MONNERIE, Conseiller Salarié

Monsieur LARRIEU, Conseiller Salarié

Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame ZENOU, Greffier

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

PROCÉDURE

le : 04 105 123

- Date de la réception de la demande : 24 Mars 2021

- Date de la convocation par lettre simple à la partie demanderesse :
30 Mars 2021

- Date de la convocation de la partie défenderesse, par lettre
recommandée avec accusé de réception : 30 Mars 2021
et date de l'accusé de réception : signé, non daté

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 29 Avril 2021

Ordonnance du Président du Conseil de Prud'hommes du 03

à : Me Laurent BEZIZ

Mai 2021 maintenant le dossier devant la section activités diverses et renvoyant l'affaire devant le bureau de conciliation et d'orientation du 01 Juillet 2021

- Bureau de mise en état du 20 Janvier 2022 renvoyé au 05 Mai 2022 (mesures provisoires ordonnées par décision du 05 Mai 2022 notifiée aux parties le 06 Mai 2022), puis au 22 septembre 2022
- Bureau de Jugement du 09 Février 2023
- Prononcé de la décision fixé à la date du 27 Avril 2023
- Décision mise à disposition par M. BARON, Président, assisté de Madame ZENOU, Greffier

En leur dernier état, les demandes formulées par les parties étaient les suivantes :

Chef(s) de la demande

M. Laurent PLEIDEL

- Dire et juger que M. PLEIDEL a subi une modification unilatérale abusive de son contrat de travail par la modification unilatérale de son portefeuille de clientèle et de son secteur de prospection commerciale
- Dire et juger que la Sté n'a pas valablement proratisé les objectifs de M. PLEIDEL au regard des heures strictement consacrées à son activité professionnelle depuis 2012 jusqu'à ce jour
- Dire et juger que la Sté n'a pas procédé, pour chaque heure de délégation utilisée par M. PLEIDEL depuis 2012, au versement du montant moyen versé pour la même durée aux salariés du même service que M. PLEIDEL au titre de la rémunération variable
- Dire et juger que M. PLEIDEL n'a pas perçu la rémunération variable qui lui était due entre 2012 jusqu'à ce jour
- Dire et juger que ces agissements ont été pris en considération des mandats représentatifs de M. PLEIDEL
- Dire et juger que M. PLEIDEL est victime de discrimination syndicale
- Dire et juger que le syndicat CFDT Communication, Conseil, Culture de Bretagne est recevable et bien fondé en son action
- En conséquence
- Ordonner à la Sté de réintégrer M. PLEIDEL dans son ancien périmètre et son ancien portefeuille-clients, sous astreinte de 1000 € par jour de retard, à compter du 8ème jour suivant la notification de la décision
- Ordonner à la Sté de procéder à la proratisation des objectifs fixés à M. PLEIDEL sur la base des seules heures consacrées à son activité professionnelle, et de lui verser la moyenne des sommes perçues, pour la même durée, par les collègues de son service au titre de la rémunération variable pour chaque heure consacrée à l'exercice de son mandat
- Condamner la Sté à verser à M. PLEIDEL la somme de 50 235,66 € en réparation du préjudice né de la discrimination syndicale subie depuis 2012
- Condamner la Sté à verser la somme de 2500 € à titre de DI pour le préjudice porté à l'intérêt direct de la CFDT Communication, Conseil, Culture de Bretagne et pour le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession qu'elle représente
- Condamner la publication du dispositif du jugement à intervenir sur deux publications au choix du demandeur aux frais exclusifs de la Sté PRECOM dans un délai maximal de 30 jours suivant la notification du jugement
- Article 700 du CPC 2 000,00 Euros
- Condamner la Sté à verser au syndicat CFDT Communication, Conseil, Culture de Bretagne la somme de 2000 € en application de l'article 700 du CPC
- Entiers dépens
- Ordonner l'exécution provisoire de l'entier jugement à venir

Demande(s) reconventionnelle(s)

S.A.S.U. PUBLICITE, REGIES, EDITION ET COMMUNICATION (PRECOM)

- Débouter M. PLEIDEL de toutes ses demandes, fins et conclusions
- Débouter le syndicat CFDT de toutes ses demandes, fins et conclusions
- Condamner in solidum M. JUMEL, M. PLEIDEL et le syndicat CFDT à payer à la société une indemnité de 2800€ sur le fondement des dispositions de l'article 700 du CPC
- Condamner in solidum M. JUMEL, M. PLEIDEL et le syndicat CFDT aux entiers dépens

LES FAITS

- ° Monsieur Laurent PLEIDEL a été engagé par la société PRECOM par contrat de travail à durée indéterminée le 30 janvier 2006 en qualité d'attaché technico commercial, statut agent de maîtrise ;
- ° La CCN des entreprises de la publicité et assimilés est applicable au sein de l'entreprise (IDCC 3073) ;
- ° A compter du 1er janvier 2016, Monsieur Laurent PLEIDEL a été promu au poste de chef de publicité, statut agent de maîtrise assimilé cadre ;
- ° La rémunération de Monsieur Laurent PLEIDEL se compose d'une part fixe et d'une part variable fonction de l'atteinte de ses objectifs ;
- ° Depuis 2012, Monsieur Laurent PLEIDEL a exercé alternativement ou cumulativement plusieurs mandats de représentation du personnel : CE - CHSCT - CSE - Commission santé, sécurité et conditions de travail . Monsieur Laurent PLEIDEL a été élu sur des listes de candidats présentés par la CFDT ;
- ° Suite à un accord collectif, l'entreprise PRECOM a mis en œuvre une valorisation des heures de délégation destinée à compenser l'impact de l'exercice du mandat sur la rémunération variable des représentants du personnel : 2,27 euros de l'heure de 2012 à 2015 , 5,41 euros de l'heure de 2016 à 2018 ;
- ° Depuis 2019 plus aucune compensation n'a été attribuée ;
- ° A compter de janvier 2020, la direction de la SASU PRECOM a modifié le périmètre de prospection et le portefeuille clients de Monsieur Laurent PLEIDEL ;
- ° Le Syndicat CFDT (F3C) a attiré l'attention de la société PRECOM par lettre du 25 juillet 2019 au regard de l'impact négatif des mandats de représentant du personnel de Monsieur Laurent PLEIDEL sur sa rémunération variable. Le 20 mars 2020, le Syndicat CFDT lançait une alerte à l'employeur sur la modification du contrat de travail du salarié ;
- ° Monsieur Laurent PLEIDEL et le Syndicat CFDT ont saisi le Conseil de Prud'hommes le 24 mars 2021.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

A l'appui de des prétentions Monsieur Laurent PLEIDEL fait valoir par l'intermédiaire de son avocat :

- ° Que la SASU PRECOM est une filiale du Groupe SIPA-Ouest-France ;
- ° Que force est de constater qu'entre 2012 et 2018 que la revalorisation des heures de délégation mise en œuvre par l'employeur ne permettait pas de compenser utilement l'impact de l'exercice des mandats représentatifs sur la rémunération variable des représentants du personnel ;
- ° Que par ailleurs le fait que cette revalorisation ait été prévue par accord collectif ne permet en rien de considérer que Monsieur Laurent PLEIDEL n'a pas subi de discrimination syndicale;
- ° Que la revalorisation de heures de délégation appliquée entre 2012 et 2018 ne modifiait en rien l'importance des objectifs pesant sur Monsieur Laurent PLEIDEL ;
- ° Que les objectifs de Monsieur Laurent PLEIDEL n'ont jamais été proratisés en fonction de ses heures de " production " c'est-à-dire des heures passées exclusivement à l'exercice de son activité professionnelle ;



- ° Que par conséquent chaque heure consacrée au mandat rendait plus difficile l'atteinte et le dépassement des objectifs fixés par la direction et limitait le versement des primes et commissions afférentes ;
- ° Que cette situation conduisait en outre le salarié à travailler en dehors de ses horaires de travail pour compenser le temps consacré à l'exercice de ses mandats et concourait aussi progressivement à un épuisement professionnel ;
- ° Que selon la jurisprudence, Monsieur Laurent PLEIDEL aurait dû percevoir pour chaque heure consacrée à l'exercice de son mandat, la moyenne des rémunérations variables versées par PRECOM aux collègues de son service ;
- ° Que ses objectifs auraient également dû être proratisés à hauteur du temps consacré exclusivement à son activité professionnelle et sa rémunération variable calculée à partir de ces objectifs proratisés ;
- ° Que pour ce faire, il a été sollicité du Conseil de Prud'hommes que PRECOM communique la moyenne des rémunérations variables versées aux collègues de Monsieur Laurent PLEIDEL entre 2012 et 2021 ainsi que les bilans de rémunération de 2020 et 2021 ;
Que l'ordonnance du 5 mai 2022 rendue par le Conseil de Prud'hommes a ordonné la communication de l'ensemble des éléments ;
- ° Qu'en tout état de cause et pour les années 2012 à 2019 et 2021, il apparaît que si les objectifs de Monsieur Laurent PLEIDEL avaient été adaptés aux heures consacrées à l'exercice de ses mandats représentatifs, il aurait dû percevoir au titre de ses seules heures de productivité une rémunération variable plus importante que celle réellement perçue ;
- ° Que concernant l'année 2020, Monsieur Laurent PLEIDEL n'a pas eu la communication de son bilan de rémunération et n'est pas en mesure de procéder aux calculs afférents ;
- ° Que par ailleurs, Monsieur Laurent PLEIDEL est fondé à percevoir des dommages et intérêts au titre du préjudice économique résultant de l'absence de versement par la société PRECOM de la rémunération variable moyenne versée à ses collègues pour le temps consacré à l'exercice de ses mandats ;
- ° Qu'à compter du mois de janvier 2020, la société PRECOM a procédé à la modification unilatérale du portefeuille clients et du périmètre de prospection de Monsieur Laurent PLEIDEL ;
- ° Que cette décision a été prise sans l'accord du principal intéressé et était déjà actée depuis un certain temps puisque dès octobre 2019, l'ancien périmètre de Monsieur Laurent PLEIDEL était ouvert aux candidatures d'autres salariés de l'entreprise ;
- ° Que cette situation s'analyse comme une modification unilatérale du contrat de travail d'un salarié protégé ayant un impact sur sa rémunération ;
- ° Que bien que Monsieur Laurent PLEIDEL et le Syndicat CFDT se soient opposés à cette décision illicite de PRECOM et qu'un courrier d'avocat ait été adressé afin d'alerter l'employeur, ce dernier n'a jamais réintégré le salarié protégé dans son portefeuille clients et son périmètre de prospection ;
- ° Que cette mesure s'inscrit indubitablement comme une sanction de la direction de PRECOM envers Monsieur PLEIDEL au titre de son engagement syndical ;
- ° Qu'il est donc sollicité du Conseil d'ordonner à la société PRECOM la réintégration de Monsieur Laurent PLEIDEL dans son portefeuille clients et son périmètre de prospection antérieur tel qu'il existait antérieurement au 1er janvier 2020 et ce sous astreinte ;
- ° Que le fait de ne pas valablement prendre en considération l'impact du mandat représentatif d'un représentant du personnel sur sa rémunération variable en dépit de demandes réitérées du salarié et d'une organisation syndicale en ce sens caractérise une discrimination syndicale ;

- ° Que la modification unilatérale du portefeuille clients et du périmètre de prospection géographique de Monsieur Laurent PLEIDEL au prétexte de prendre en compte son mandat représentatif conduit à l'isoler sur un secteur constitué d'une clientèle de proximité (TPE) éclatée sur un territoire rural entraînant à la fois une dégradation de ses conditions de travail et de son niveau de rémunération ;
- ° Que Monsieur Laurent PLEIDEL qui disposait d'un crédit d'heures mensuel en vertu de ses différents mandats n'a pu les utiliser en totalité ;
- ° Que cette sous-utilisation des crédits d'heures est constante entre 2012 et 2021 ;
- ° Que son état de santé est également affecté dès lors qu'il doit compenser chaque heure consacrée à l'exercice de son mandat par un surcroît de travail ;
- ° Qu'il est évident que cela caractérise une discrimination syndicale qui ne manque pas de causer un préjudice au salarié, tant sur le plan économique que sur le plan de sa santé. Il sollicite la condamnation de la société PRECOM au versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice économique et moral résultant de la discrimination syndicale subie;
- ° Que Monsieur Laurent PLEIDEL est parfaitement fondé à obtenir réparation du préjudice dont il a été victime depuis 2012 sans que la prescription alléguée d'une partie des faits invoqués ne puisse valablement lui être opposée.

Au soutien de ses prétentions le Syndicat CFDT (S3C) fait valoir par l'intermédiaire de son conseil :

- ° Que les syndicats professionnels sont dotés de la personnalité civile ;
- ° Qu'à ce titre, ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous 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 ;
- ° Qu'en l'espèce, Monsieur Laurent PLEIDEL représentant du personnel et adhérent CFDT est victime de discrimination syndicale. Cette situation se caractérise à la fois par une atteinte à l'intérêt direct du syndicat CFDT dont l'un de ses représentants a été discriminé, mais également une atteinte à l'intérêt collectif de la profession que cette organisation syndicale représente.

Au soutien de ses prétentions la SASU PRECOM fait valoir par l'intermédiaire de son avocat:

- ° Que la rémunération de Monsieur Laurent PLEIDEL est composée d'une part fixe et d'une part variable en fonction de l'atteinte de ses objectifs sur le chiffre d'affaire HT réalisé de la marge brute de certains supports, de la réalisation d'offres de marketing direct digital et des apports sur le chiffre d'affaires et la marge brute réalisée sur certains produits ;
- ° Que Monsieur Laurent PLEIDEL est titulaire de mandats de représentation du personnel et a été élu sur des listes de candidats présentés par le syndicat CFDT ;
- ° Que pour tenir compte des heures de délégation consacrées par Monsieur Laurent PLEIDEL à l'exercice de ses mandats ,la société PRECOM mettait en place un système de valorisation des heures de délégation destiné à compenser l'impact de l'exercice de ses mandats sur sa rémunération variable ;
- ° Que ce système sera mis en place sous forme de valorisation d'une indemnité compensatoire tel que cela résulte du PV des négociations annuelles obligatoires en date du 28 décembre 2015 et des négociations ultérieures qui le prolongeait ;
- ° Qu'au mois de janvier 2020, la société PRECOM modifiait le périmètre de prospection de Monsieur Laurent PLEIDEL ;



- ° Que par courrier recommandé du 26 octobre 2020, le conseil de Monsieur Laurent PLEIDEL s'adressait à la société PRECOM pour reprocher à cette dernière d'avoir cessé de verser l'indemnité revalorisée depuis le 1er janvier 2020 et de se plaindre de ce qu'elle n'avait jamais adapté la rémunération variable pour prendre en considération l'exercice de ses mandats représentatifs ;
- ° Que contrairement à ce que le demandeur indiquait, le conseil de la société PRECOM se rapprochait de son conseil selon courrier officiel en date du 19 novembre 2020 ;
- ° Que pour autant au terme d'une requête déposée au Greffe le 24 mars 2021, Monsieur Laurent PLEIDEL et le Syndicat CFTD saisissaient le Conseil de Prud'hommes de Rennes d'une demande dirigée contre la société PRECOM dont ils sollicitaient la condamnation au paiement de diverses sommes en réparation du préjudice consécutif à la discrimination syndicale alléguée ;
- ° Que préalablement au titre des mesures avant dire droit, Monsieur Laurent PLEIDEL sollicitait devant le Bureau de Conciliation d'Orientation de voir ordonner à la société PRECOM de communiquer la rémunération variable moyenne versée à l'ensemble des collègues du service entre le 1er janvier 2012 jusqu'à ce jour sous astreinte, ainsi que les fiches individuelles de situation 2020 et 2021 également sous astreinte ;
- ° Qu'il n'était pas fait droit à la demande par le Bureau de Conciliation et d'Orientation, l'affaire étant renvoyée devant le bureau de jugement ;
- ° Que pour autant, Monsieur Laurent PLEIDEL persistait dans sa demande dans le cadre de la procédure de mise en état et selon décision du 5 mai 2022, le Bureau de Conciliation et d'Orientation de Mise en Etat ordonnait la remise des documents demandés ;
- ° Que le Conseil de Prud'hommes ayant été saisi par requête déposée au Greffe le 24 mars 2021, la période antérieure au 24 mars 2016 est prescrite ;
- ° Que Monsieur Laurent PLEIDEL sous couvert d'une demande fondée sur la discrimination syndicale tend à remettre en cause les décisions prises dans le cadre de la NAO ;
- ° Que l'accord collectif s'applique à tous les salariés de l'entreprise dès lors que celle-ci entre dans le champ d'application, tant sur le plan professionnel que géographique et sans qu'il soit tenu compte de l'affiliation syndicale des salariés ;
- ° Que Monsieur Laurent PLEIDEL n'est donc pas fondé à remettre en cause les accords collectifs qui ont force obligatoire ;
- ° Que sur la période postérieure à 2019, l'accord collectif du 6 mars 2020 signé par les représentants du personnel, la direction propose d'effectuer un calcul d'indemnisation sur la base des heures de délégation pour solder la situation de 2019 ;
- ° Que Monsieur Laurent PLEIDEL se plaint dans sa requête de la modification unilatérale de son portefeuille clients à compter du mois de janvier 2020 et d'une réduction de celui-ci à une zone autour de Redon avec suppression du territoire de Vannes et de la presqu'île de Rhuys.
- ° Qu'il ressort de son contrat de travail que la société PRECOM ne lui attribuait aucun secteur géographique, se réservant même le droit de modifier la répartition de la clientèle ou l'attribution de secteurs dans le cas ou une réorganisation des services commerciaux l'exigerait afin d'obtenir un meilleur développement des affaires ;
- ° Que cette nouvelle sectorisation visait précisément à adapter la charge de travail aux sujétions des représentants du personnel, de sorte que la contestation de l'intéressé est non seulement incompréhensible mais à l'opposé de la discrimination syndicale dont il se dit à cette occasion de nouveau victime ;
- ° Que le débouté s'impose.



SUR QUOI LE CONSEIL

Vu le dossier de procédure, vu les pièces et conclusions des parties communiquées et reprises lors du débat et auxquelles, il est par application de l'article 455 du Code de Procédure Civile référé pour de plus amples exposés des moyens et arguments.

Le Conseil rappelle qu'en vertu de l'article R 1453-5 du Code du Travail, il n'est tenu de répondre qu'aux demandes visées au dispositif des parties.

Attendu qu'il ressort des explications des parties et des pièces produites aux débats, que le Conseil est suffisamment éclairé pour rendre d'une décision.

A titre liminaire :

La société PRECOM a fait connaître au Conseil en début d'audience le changement de raison sociale intervenu et la nouvelle dénomination : ADITTI COM Société par actions simplifiée. Les parties et le bureau de jugement ont pris acte de ce changement.

Le Conseil rappelle qu'en application des dispositions de l'article 954 du Code de Procédure Civile qu'il ne doit statuer que sur les prétentions énoncées au dispositif et que les : "Dire et Juger " ne sont pas des prétentions et ne confèrent pas de droit à la partie qui les requiert. En conséquence, le Conseil ne statuera pas sur celles-ci, qui ne sont en réalité que des rappels de moyens invoqués.

Sur la demande d'ordonner la réintégration de Monsieur Laurent PLEIDEL dans son ancien périmètre et son ancien portefeuille clients :

En droit :

"Le retrait de certaines tâches et l'attribution de nouvelles missions qui entrent dans le cadre de la qualification du salarié relèvent de l'évolution normale de la relation de travail. Il en est de même de l'affectation à un autre poste correspondant à la même qualification professionnelle. Ces modifications qui ne portent pas atteinte aux responsabilités, à la qualification ou à la rémunération du salarié ne constituent qu'un simple changement des conditions de travail". Cass Soc 23/06/2010 N° 08- 45368.

Article L 2141-5 du Code du Travail : "*Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail*".

" Les juges du fond doivent apprécier souverainement ,sauf dénaturation, si les fonctions d'un salarié impliquent ,par elles mêmes une mobilité pouvant justifier un déplacement du lieu de travail dans un secteur géographique différent du secteur initial non constitutif d'une modification du contrat de travail " Arrêt du Conseil d'Etat du 29 juin 2020 .

En fait :

° Attendu que le contrat de travail de Monsieur Laurent PLEIDEL dispose à l'article V relatif aux fonctions - Exécution du contrat - 3e alinéa : " Les attributions du salarié ne comportent pas la concession à son profit ni d'un secteur géographique ni d'un secteur économique ,ni d'une catégorie de clientèle. Les missions qui lui sont confiées sont décidées par son chef d'agence ou la Direction Générale. Cette dernière se réserve la possibilité de confier au salarié la prospection d'une clientèle nouvelle, située en dehors de son secteur géographique habituel et ou de ses clients actuels ". - 4e alinéa : " PRECOM se réserve le droit de modifier la répartition de la clientèle et ou l'attribution des secteurs dans le cas ou une réorganisation des services commerciaux l'exigerait afin d'obtenir un meilleur développement des affaires. Le salarié ne peut prétendre à aucun droit de suite sur les clients qui ont passé un ordre par son entremise ".

° Attendu que l'Accord Collectif pour l'année 2020 (NAO du 6 mars 2020) relatif à la négociation annuelle obligatoire au sein de la SAS PRECOM signé par la direction et les représentants du personnel traitait de la question particulière des commerciaux de terrain en ces termes : "La direction réaffirme sa volonté de sortir de la notion de territoire et de périmètre géographique définissant le portefeuille du commercial pour tendre vers une logique de liste de clients et de prospect. En dépassant la logique de périmètre géographique. L'idée est de mieux adresser les potentiels, de mieux couvrir les territoires en cohérence avec la charge de travail. La volonté est de permettre au commercial de se concentrer sur une quantité de clients cohérents avec sa charge de travail et de permettre avec la télévente d'adresser le reste du potentiel ".

° Attendu que Monsieur Laurent PLEIDEL expose que cette décision a été prise sans l'accord du principal intéressé et qu'elle était déjà actée depuis un certain temps puisque dès octobre 2019, son ancien périmètre était ouvert aux candidatures d'autres salariés de l'entreprise ;

° Attendu que le conseil de Monsieur Laurent PLEIDEL alertait l'employeur sur la situation du salarié protégé par courriers des 20 mars 2020 et 26 octobre 2020 et mentionnait notamment que cette modification unilatérale du contrat de travail d'un représentant du personnel est illicite et caractérise une discrimination syndicale en même temps qu'une entrave à l'exercice du mandat et évoquait la possibilité d'exiger la réintégration sans délai de Monsieur Laurent PLEIDEL dans ses fonctions et son secteur précédent ;

° Attendu que la société PRECOM faisait remarquer qu'il ressort du contrat de travail de Monsieur Laurent PLEIDEL que l'employeur ne lui attribuait aucun secteur géographique, se réservait le droit de modifier la répartition de la clientèle ou l'attribution des secteurs dans le cas où la réorganisation des services commerciaux l'exigerait afin d'obtenir un meilleur développement des affaires ;

° Attendu que la société PRECOM s'étonnait que le demandeur ait passé sous silence l'accord collectif en date du 6 mars 2020, qu'il apparaît que cette nouvelle sectorisation visait précisément à adapter la charge de travail aux sujétions des représentants du personnel, de sorte que la contestation de l'intéressé est non seulement incompréhensible mais à l'opposé de la discrimination syndicale dont il se dit à cette occasion de nouveau victime ;

° Attendu que selon le contrat de travail de Monsieur Laurent PLEIDEL, sa rémunération comprend une part fixe et une part variable constituée d'intéressement et de primes (Art 7-1 rémunération) ;

° Attendu que Monsieur Laurent PLEIDEL fait le constat que sa rémunération était impactée négativement par la modification de son secteur géographique et de son portefeuille clients ;

° Attendu que la Cour de Cassation a rendu en 2013 et 2015 deux arrêts relatifs au mode de rémunération d'un salarié et d'une modification d'un périmètre de prospection :

"Attendu, cependant, que le mode de rémunération contractuel d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu important que l'employeur soutienne que le nouveau mode serait plus avantageux ." (Cass Soc 23/05/2013 N° 11-26.754) ;

" ... Mais attendu qu'ayant constaté que l'employeur avait procédé à l'exclusion d'un secteur et d'une catégorie importante de clientèle qui étaient auparavant prospectés par le salarié, la Cour d'Appel en a exactement déduit que cette réduction du périmètre de prospection, de nature à affecter la rémunération du salarié, emportait modification du contrat de travail que l'employeur ne pouvait imposer "(Cass Soc 12/02/2015 N° 13-19.309) ;

En conséquence, le Conseil juge que la modification des conditions de travail imposées unilatéralement par l'employeur à Monsieur Laurent PLEIDEL, de surcroît salarié protégé constitue un trouble illicite qu'il convient de faire cesser : Ordonne à la société de réintégrer Monsieur Laurent PLEIDEL dans son ancien périmètre et portefeuille clients sous astreinte de 50,00 euros par jour à compter de deux mois suivant la notification du présent jugement. Le Conseil se réservant la possibilité de liquider l'astreinte.

Sur la demande d'ordonner à la société PRECOM de procéder à la proratisation des objectifs fixes à Monsieur Laurent PLEIDEL sur la base des seules heures consacrées

à son activité professionnelle et de lui verser la moyenne des sommes perçues pour la même durée par les collègues de son service au titre de la rémunération variable pour chaque heure consacrée à l'exercice de son mandat :

En droit :

Art 4 de la Loi N°2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : "Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence . Au vu des ces éléments ,il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ".

Art L 2141-5 du Code du Travail : " Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle ,d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesure de discipline et de rupture du contrat de travail".

En fait :

- ° Attendu que selon le contrat de travail de Monsieur Laurent PLEIDEL, sa rémunération comprend une part fixe et une part variable constituée d'intéressement et de primes (art 7-1 rémunération) ;
- ° Attendu que selon une annexe au contrat de travail Monsieur Laurent PLEIDEL est soumis aux horaires hebdomadaires suivants : du lundi au jeudi de 9h00 à 12h00 et de 14 h00 à 18 h30 et le vendredi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 18h00 ;
- ° Attendu que les objectifs à atteindre par Monsieur Laurent PLEIDEL sont établis chaque année à l'effet du 1er janvier tel que cela est consigné dans une fiche de situation ;
- ° Attendu que la part de rémunération variable peut représenter de 17 à 45% du salaire annuel, selon les objectifs réalisés ;
- ° Attendu que Monsieur Laurent PLEIDEL a été élu sur différents mandats de représentation du personnel sans discontinuer depuis 2010 : CHSCT de 2011 à 2019 - CE de 2011 à 2019 - CSE depuis 2020 . A ces différents titres, il bénéficie d'heures de délégation afin d'assumer ses mandats ;
- ° Attendu que l'entreprise a décidé de valoriser les heures de délégation prises par les représentants du personnel ayant une fonction commerciale, sous l'intitulé : "indemnité compensatoire des éléments variables " tel qu'il ressort du procès verbal du 14 décembre 2015 relatif à la NAO au sein de la SAS PRECOM (point N° 11) " Une indemnité horaire de 2.27 euros brut est aujourd'hui octroyée pour toute heure de délégation ou temps de réunion à l'initiative de l'employeur, prise par un représentant du personnel exerçant une activité commerciale et dont la rémunération est composée d'un fixe et d'une partie variable significative (donc hors managers ,assistants et fonctionnels). Suite à la réunion d'information du 8 décembre 2015, relative à la réorganisation de la régie publicitaire en bus, les délégués syndicaux signalent que jusqu'à ce jour ils ne prennent pas toutes leurs heures de délégation, mais que, compte tenu des réunions à venir et des échanges plus nombreux qu'ils auront avec les collaborateurs en 2016, ils souhaitent que cette valorisation horaire soit plus importante. La direction décide de porter à titre exceptionnel en 2016, la valorisation de l'indemnité compensatoire à 5.41 euros (8250 Euros de la partie variable /218 jours) " ;
- ° Attendu que cette base est calculée selon la formule suivante : $8.250 \text{ euros} / 218 \text{ jours} = 37,84 \text{ euros} : 7 \text{ heures} = 5.41 \text{ euros}$. La base de 8250 euros correspondant au montant versé dans le cas de réalisation de 100% des objectifs annuels ;
- ° Attendu que cette indemnité compensatoire était reconduite en 2017 et 2018 sur les mêmes bases ;

- ° Attendu que cette valorisation était versée chaque année en janvier et mentionnée sur le bulletin de paie contrevenant en cela à l'article R 3243-4 du Code du Travail ;
- ° Attendu qu'à compter de l'année 2019, cette valorisation n'a plus été mise en place ;
- ° Attendu que le PV des réunions des 4 et 9 janvier 2019 consacrées à la NAO mentionnait au point 4 concernant : l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés : " Que pour aborder ce point, les délégués syndicaux ont souhaité être accompagnés par un conseil spécialisé dans les relations collectives du travail, Maître Laurent BEZIZ, ce que la direction a accepté. Les délégués syndicaux reviennent sur les conditions de travail et d'exercice des mandats des représentants du personnel. Ils demandent qu'elles soient discutées et cadrées dans l'entreprise, en particulier sur la prise en compte du temps de réunion et de délégation sur les charges de travail et la fixation des objectifs. Maître Laurent BEZIZ résume la situation en évoquant deux sujets principaux à discuter. 1° Les modalités requises pour rendre compatible le travail et le mandat , 2° La question de la carrière des représentants du personnel . Maître BEZIZ précise que ces sujets peuvent être abordés sous l'angle de la négociation collective avec un accord de droit syndical qui rappellerait les grands principes. Ils peuvent aussi être abordés plus simplement en utilisant un outil prévu dans le code du travail La direction répond qu'elle prend acte de ces préconisations et qu'elle reviendra vers les délégués syndicaux courant 2019 pour en discuter les modalités " ;
- ° Attendu que par courrier du 20 mars 2020, le syndicat CFDT (S3C) alertait le DRH de l'entreprise sur le fait que l'entreprise n'avait pas répondu au précédent courrier de septembre 2019 qui traitait de la situation des élus occupant une fonction commerciale au sein de PRECOM et faisait le constat que le fonctionnement du moment ne permettait pas aux mandatés d'utiliser leurs heures de délégation. Le courrier se terminait par la demande de prise en compte du mandat d'élu du CSE et de la commission CSSCT dans le calcul des objectifs;
- ° Attendu que le cabinet LBBa, société d'avocats , conseil du syndicat CFDT et de Monsieur Laurent PLEIDEL adressait un courrier RAR à l'entreprise en date du 26 octobre 2020 rappelant outre la situation de Monsieur Laurent PLEIDEL concernant la modification unilatérale de son contrat de travail, que ce dernier avait une rémunération comprenant une part fixe et une part variable, qu'à compter de l'année 2016, en vertu d'un accord collectif, les heures de délégation prises par les représentants du personnel et les heures passées en réunion à l'initiative de l'employeur ont été valorisées. Que cette indemnité a cessé d'être versée à compter de janvier 2020, l'accord issu de la négociation annuelle obligatoire n'ayant pas prolongé la valorisation des heures de délégation des représentants du personnel. Que lors des négociations annuelles obligatoires intervenues en 2019, vous aviez été alerté sur l'absence de prise en compte par la société PRECOM des mandats des représentants du personnel au regard de leur rémunération variable et sur la discrimination syndicale qui en résulte. Le courrier se poursuivait ainsi : "Il ressort clairement de la jurisprudence que le salarié titulaire de mandats représentatifs percevant une rémunération variable doit bénéficier d'un aménagement particulier de sa rémunération variable et des objectifs y afférents ". Que l'exercice de mandats représentatifs ne doit avoir aucune incidence défavorable sur la rémunération d'un salarié " . Le courrier se terminait par "Considérant que la situation de Monsieur Laurent PLEIDEL caractérise sans aucun doute une discrimination syndicale" et il était demandé à l'entreprise "d'organiser, dans le cadre d'une négociation collective avec les organisations syndicales représentatives, une prise en compte réelle et complète de l'exercice de son mandat sur sa rémunération variable " .
- ° Attendu que ce même courrier demandait à la société de procéder au versement de 19.165,60 euros à titre de rappel de salaire de Monsieur Laurent PLEIDEL correspondant à la rémunération variable qui aurait dû lui être versée entre 2012 à 2019 si les objectifs avaient été adaptés au regard des heures exclusivement consacrées à l'exercice de son activité commerciale ;
- ° Attendu que le Conseil de la société PRECOM se rapprochait du cabinet d'avocats LBBa selon courrier officiel en date du 19 novembre 2020 ;
- ° Attendu que la société PRECOM fait valoir que Monsieur Laurent PLEIDEL sous couvert d'une demande fondée sur la discrimination syndicale, tend à remettre en cause les décisions prises dans le cadre des négociations annuelles obligatoires ayant mis en place un système de

valorisation des heures de délégation destinées à compenser l'impact de l'exercice de son mandat sur sa rémunération variable. Ce système appliqué jusqu'en 2018 a fait l'objet d'un accord dans le cadre des accords résultant de la NAO, tel qu'il résulte des procès verbaux correspondants. Or, conformément à l'article L 2254-1 du Code du Travail : *"Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables"* ;

° Attendu que l'entreprise poursuit en mentionnant que l'accord collectif s'applique à tous les salariés de l'entreprise dès lors que celle-ci entre dans son champ d'application, tant sur le plan professionnel que géographique, et ce sans qu'il soit tenu compte de l'affiliation syndicale des salariés. Le demandeur n'est donc pas fondé à remettre en cause les accords collectifs qui ont force obligatoire ;

° Attendu que conformément à un accord collectif pour l'année 2020 relatif à la négociation annuelle obligatoire, l'entreprise indique que : "Conformément aux dispositions de la NAO de 2019 sur les modalités requises pour rendre compatible le travail et le mandat, la direction et les délégués syndicaux ont engagés des négociations qui ont abouti à la signature de l'accord sur la mise en place du CSE et le droit syndical le 18 juillet 2019. Cet accord collectif signé notamment par Monsieur JUMEL le 6 mars 2020 n'a pas été joint à la requête des demandeurs. Or en vertu de cet accord, la direction : "Propose d'effectuer un calcul d'indemnisation sur la base des heures de délégation pour solder la situation de 2019 sans remettre en cause les dispositions des précédents accords ni celles de l'accord CSE " ;

° Attendu que Monsieur Lanig JUMEL délégué syndical CFDT indique lors de cette réunion qu'il souhaite pour sa part rediscuter des situations 2019 mais aussi des situations antérieures. Il considère que les dispositifs préalablement retenus et validés dans les précédentes NAO doivent être réévalués ;

° Attendu que la direction rappelle qu'elle souhaite également trouver une solution pour la situation 2019. Elle ajoute que des accords ont été signés avec les organisations syndicales représentatives, notamment par la CFDT, pour les années antérieures et postérieures à 2019. Elle sera donc particulièrement vigilante à ce que les actuels et précédents engagements des parties prenantes soient respectés notamment afin de préserver la qualité du dialogue social. Le règlement de la situation 2019 des trois représentants du personnel exerçant des fonctions de commercial terrain est reporté à des discussions ultérieures qui feront suite à la lettre d'usage proposée par le conseil de la CFDT ;

° Attendu que lors de la réunion du 6 mai 2021 relative à la NAO 2021, la direction de l'entreprise a rappelé qu'il était convenu lors des précédents NAO que l'avocat de la CFDT adresse une lettre d'usage à PRECOM afin d'engager des discussion et trouver une issue favorable. Elle rappelle qu'elle souhaite trouver une solution pour solder 2019 mais qu'elle ne souhaite pas remettre en cause les précédentes dispositions par ailleurs validées dans les précédents accords. Une démarche contentieuse a été engagée au Conseil de Prud'hommes de Rennes. Monsieur Lanig JUMEL ne souhaite pas que l'entreprise retienne les précédents dispositions pour solder les situations des trois commerciaux concernés et préfère s'en remettre aux décisions du juge ;

° Attendu que constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement notamment de ses convictions, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, que tel est le cas d'une stipulation conventionnelle qui dans le cadre d'un accord de progression de carrière des représentants du personnel et syndicaux, limite pour ces seuls salariés la progression de rémunération dont ils peuvent bénéficier à la suite d'une promotion . Cass Soc 24/09/2008 N° 07- 40.935

° Attendu "que la salarié titulaire de mandats représentatifs a le droit de percevoir au titre d'une prime subordonnée à la réalisation d'objectifs fixés en nombre d'entretiens commerciaux réalisés par le salarié, une somme fixée en tenant compte pour la partie de son activité correspondant à ses mandats, au montant moyen de cette prime versée, pour un temps équivalent aux autres salariés et pour la part correspondant à son temps de production une somme calculée sur la base d'objectifs réduits à la mesure de ce temps " Cass Soc 6 juillet 2010 N° 09-41.354.



° Attendu d'une part que l'accord collectif signé dans le cadre de l'entreprise PRECOM traite de façon moins favorable les salariés ayant un mandat de représentation du personnel, que les autres salariés de même catégorie professionnelle, ce qui constitue une discrimination, que d'autre-part il n'est pas tenu compte des temps de délégation des représentants du personnel devant se traduire par une réduction des objectifs commerciaux à atteindre.

En conséquence, le Conseil ordonne à la société employeur la proratisation des objectifs fixés à Monsieur Laurent PLEIDEL sur la base des seules heures consacrées à son activité professionnelle, et de lui verser la moyenne des sommes perçues pour la même durée, par les collègues de son service au titre de la rémunération variable pour chaque heure consacrée à l'exercice de son mandat.

Sur la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice né de la discrimination syndicale subie :

Sur la demande en matière de prescription :

En droit,

Art L 1134-5 du Code du Travail : *"L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée "*.

Cass Soc du 28 septembre 2011 N° 10-14.662 : "Attendu cependant que la réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu " .

En fait,

° Attendu que la requête a été déposée au greffe du Conseil de Prud'hommes, le 24 mars 2021, l'employeur expose que la période antérieure au 24 mars 2016 est prescrite ;

° Attendu que pour écarter la prescription de leur action, la société souligne que, le demandeur qui d'emblée a indiqué dans sa requête être victime de discrimination syndicale soutient désormais ne pas disposer des éléments de comparaison mettant en évidence cette discrimination. Il indiquait précisément le contraire dans sa requête introductive d'instance à telle enseigne qu'il sollicitait de substantiels dommages et intérêts en réparation du préjudice né de la discrimination syndicale subie depuis 2012

° Attendu que sauf à se contredire lui-même l'employeur soutient que Monsieur Laurent PLEIDEL ne peut désormais soutenir que seules les pièces dont il a envisagé la communication lui permettait de connaître l'étendue de la discrimination dont il aurait été victime ;

° Attendu que si les règles de droit commun selon lesquelles "celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver" ou "chaque partie doit prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de ses prétentions" étaient appliquées, la victime de discrimination ne pourrait voir sa cause entendue ;

° Attendu qu'ainsi, il existe une difficulté inhérente à l'accès à la preuve en matière de discrimination parce que l'employeur exerce son pouvoir de direction par l'intermédiaire d'un pouvoir de décision et que lui seul est susceptible de détenir certains éléments permettant d'établir la différence de traitement dont un salarié peut s'estimer victime, tels que les bulletins de salaire des salariés placés dans une situation comparable et avec qui le requérant cherche à se comparer. Face à ce déséquilibre, le juge doit permettre l'accès aux éléments de preuve en possession de l'employeur en adoptant un rôle actif dans le contentieux de la discrimination, afin de permettre au salarié de faire valoir ses droits et garantir l'effectivité de l'accès au recours au juge en matière de discrimination. (Décision-cadre du défenseur des droits N° 2022- 139) ;

° Attendu que l'ordonnance rendue par le BCO de mise en état rendue le 5 mai 2022 allait précisément dans ce sens ;

En conclusion, le demandeur ayant fait valoir que la discrimination syndicale a pris effet en 2012 et s'est poursuivie jusqu'en 2021, il résulte que le demandeur se fonde sur des faits qui n'ont pas cessé d'exister. Le salarié peut toujours agir en justice, peu importe que les premiers agissements de même nature soient prescrits.

Sur la demande de condamner la société PRECOM à verser des dommages et intérêts à Monsieur Laurent PLEIDEL :

En droit :

Loi N° 2008 -496 du 27 mai 2008 : Art 4 : *" Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination "*.

Art L 2141-5 du Code du Travail : *"Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture de contrat de travail "*.

Art L 2141-8 du Code du Travail : *"Les dispositions des articles L 2141-5 à L 2141-7 sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts "*.

En fait,

° Attendu que le Conseil fait droit à la demande de Monsieur Laurent PLEIDEL de voir son employeur proratiser les objectifs liés à la rémunération de sa part variable sur la base des seules heures consacrées à son activité professionnelle et de lui verser la moyenne des sommes perçues pour la même durée par les collègues de son service au titre de la rémunération variable pour chaque heure consacrée à l'exercice de son mandat ;

° Attendu que Monsieur Laurent PLEIDEL sollicite un total de 50.235,66 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice né de la discrimination syndicale subie depuis 2012 ;

° Attendu que cette somme se décompose de la façon suivante :

- 11.545,06 euros nets au titre du préjudice économique résultant de l'absence de versement par la société PRECOM entre 2012 et 2021 de la rémunération variable moyenne versée à ses collègues pour le temps consacré à l'exercice de ses mandats selon la méthode de calcul suivante : moyenne de la rémunération variable versée aux ATC et chef de Pub sur chaque année multipliée par le pourcentage de son temps consacré à l'exercice de ses mandats ;

- 19.165,60 euros nets au titre du préjudice économique résultant de l'absence de versement de la rémunération variable qu'il aurait dû percevoir si ses objectifs avaient été proratisés à hauteur du temps consacré exclusivement à son activité professionnelle ;

- 4.525, 00 euros nets au titre de l'exercice 2021 pour les mêmes raisons qu'à l'alinéa précédent ;

- 15.000,00 euros nets en réparation du préjudice moral résultant de la discrimination syndicale subie ;

° Attendu que dans le principe, le juge est libre de fixer le montant des dommages et intérêts, chaque cas étant un cas particulier ;

° Attendu que la réparation d'un préjudice subi doit être intégrale, sans perte, ni profit et sa mise en œuvre relève du pouvoir des juges du fond ;

En conséquence, le Conseil condamne l'entreprise PRECOM (nouvellement dénommée ADDITI COM) à verser à Monsieur Laurent PLEIDEL la somme de 31.000,00 euros nets (trente et un

mille euros) en réparation du préjudice né de la discrimination syndicale subie.

Sur la demande de condamner la société PRECOM à verser des dommages et intérêts au Syndicat CFDT S3C :

En droit :

Art L 2132-3 du Code du Travail : *"Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils 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"*.

En fait :

° Attendu que le syndicat CFDT S3C s'est porté partie intervenante dans la requête de Monsieur Laurent PLEIDEL contre la société PRECOM par délibération en date du 4 février 2021 ;

° Attendu que Monsieur Laurent PLEIDEL, représentant du personnel et adhérent CFDT est victime d'une discrimination syndicale tel que le juge le Conseil ;

° Attendu qu'il est évident pour le syndicat, que le fait pour un employeur de traiter défavorablement un représentant du personnel en raison de l'exercice de ses activités syndicales cause un préjudice à la communauté des salariés que ce représentant à vocation à représenter ;

En conséquence, le Conseil condamnera la société PRECOM (nouvellement dénommée ADDITI COM) à verser la somme de 1.000,00 euros (mille euros) à titre de dommages et intérêts pour le préjudice porté à l'intérêt direct de la CFDT communication, conseil, culture de Bretagne et pour le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

Sur la demande de publication du jugement à intervenir :

° Attendu que Monsieur Laurent PLEIDEL demande la publication du dispositif du jugement à intervenir sur deux publications au choix du demandeur, aux frais de la société PRECOM dans un délai maximum de 30 jours suivant la notification du jugement ;

° Attendu que la société PRECOM s'oppose à cette demande en indiquant qu'il n'y a pas lieu à publication de la décision à intervenir, que le demandeur s'est abstenu de justifier en droit et en fait ;

° Attendu que le demandeur ne motive pas sa demande ;

° Attendu que le présent jugement est rendu en premier ressort ;

En conséquence, le Conseil rejette cette demande.

Sur les demandes en matière d'article 700 du CPC et les dépens :

° Attendu que Monsieur Laurent PLEIDEL et le syndicat CFDT ont du engager des frais irrépétibles pour le besoins de la présente procédure qu'il serait inéquitable de laisser à leur charge ;

En conséquence, le Conseil condamne la société PRECOM (nouvellement dénommée ADDITI COM) à verser : 2.000,00 euros (deux mille euros) à Monsieur Laurent PLEIDEL et 1.000,00 euros (mille euros) à la CFDT S3C au titre de l'article 700 du CPC ;

° Attendu que la demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile formée par la défenderesse sera par ailleurs rejetée puisque celle-ci a succombé ;

Le Conseil laisse à la charge de la société PRECOM (nouvellement dénommée ADDITI COM) les dépens de la présente instance.

Sur la demande d'ordonner l'exécution provisoire de l'entier jugement :

° Attendu qu'il est sollicité du Conseil d'ordonner l'exécution provisoire de l'entier jugement;

° Attendu que l'article 515 du code de procédure civile dispose qu'en dehors où elle est de droit, l'exécution provisoire peut-être ordonnée à la demande des parties ou d'office chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi, elle peut être prononcée en tout ou partie de la condamnation. En aucun cas elle ne peut l'être pour les dépens .

Au vu de l'affaire, le Conseil n'ordonne pas l'exécution provisoire.

Le Conseil déboute les parties de leurs autres demandes.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de RENNES, section Activités Diverses,

Statuant par mise à disposition, PAR JUGEMENT CONTRADICTOIRE et en PREMIER RESSORT,

ORDONNE à la SASU ADDITI COM (anciennement dénommée PRECOM) de réintégrer Monsieur Laurent PLEIDEL dans son ancien périmètre et portefeuille clients sous astreinte de 50 € par jour à compter de 2 mois suivant la notification du présent jugement.

Le Conseil se réservant la possibilité de liquider l'astreinte ;

ORDONNE à la SASU ADDITI COM (anciennement dénommée PRECOM) la proratisation des objectifs fixés à Monsieur Laurent PLEIDEL sur la base des seules heures consacrées à son activité professionnelle et de lui verser la moyenne des sommes perçues pour la même durée par les collègues de son service au titre de la rémunération variable pour chaque heure consacrée à l'exercice de son mandat ;

REJETTE la demande de prescription quinquennale ;

CONDAMNE la SASU ADDITI COM (anciennement dénommée PRECOM) à verser la somme de **TRENTE ET UN MILLE EUROS NETS** (31.000,00 € nets) à **Monsieur Laurent PLEIDEL** à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice né de la discrimination syndicale ;

CONDAMNE la SASU ADDITI COM (anciennement dénommée PRECOM) à verser la somme de **MILLE EUROS** (1000 €) au **Syndicat CFDT Communication, Conseil, Culture de Bretagne** pour le préjudice subi ;

DEBOUTE Monsieur Laurent PLEIDEL de sa demande de publication du dispositif du jugement sur deux publications au choix du demandeur ;

CONDAMNE la SASU ADDITI COM (anciennement dénommée PRECOM) à verser **DEUX MILLE EUROS** (2000,00 euros) à **Monsieur Laurent PLEIDEL** et **MILLE EUROS** (1.000,00 euros) au **Syndicat CFDT, Communication, Conseil, Culture de Bretagne** au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

LAISSE les entiers dépens de l'instance à la charge de la société ADDITI COM (anciennement dénommée PRECOM) qui succombe dans la présente affaire ;

DEBOUTE Monsieur Laurent PLEIDEL de sa demande au titre de l'exécution provisoire du présent jugement ;

DEBOUTE les parties de leurs autres demandes ;

Le Greffier,

Mme-ZENOU



Le Président,

M. BARON



EN CONSEQUENCE La République Française mande et ordonne aux huissiers de justice, sur ce requis, de mettre le dit jugement à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux judiciaires d'y tenir la main, à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis. En foi de quoi le présent jugement a été signé par le Président M. BARON et le Greffier. Pour expédition en forme exécutoire délivrée à la personne de M. PLEIDEL
LE DIRECTEUR DE GREFFE.

