

N° RG F 20/00121 - N° Portalis
DCUE-X-B7E-OY7

JUGEMENT

SECTION Commerce

Audience du 04 Octobre 2022

AFFAIRE

Régis MARTIN, Syndicat CFDT
SERVICES DES CÔTES D'ARMOR

contre

Société COULEURS CONCEPT SASU

Monsieur Régis MARTIN

né le 14 Octobre 1976

Lieu de naissance :

Nationalité : Française

2 rue des Primevères

Lieu dit Le Creac'h

22960 PLEDRAN

Profession : Monteur-préparateur de commandes

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

Me Laurent BEZIZ (Avocat au barreau de RENNES)

Syndicat CFDT SERVICES DES CÔTES D'ARMOR

93 boulevard Edouard Prigent

22000 SAINT BRIEUC

Représenté par Monsieur Cyrille TOULOT (secrétaire général), assisté de

Me Simon GUYOT (Avocat au barreau de RENNES) substituant Me

Laurent BEZIZ (Avocat au barreau de RENNES)

MINUTE N°222/2022

JUGEMENT DU

DEMANDEURS

04 Octobre 2022

Qualification :

**contradictoire
premier ressort**

Société COULEURS CONCEPT SASU

Activité :

Zone Artisanale de l'Ecluse

5 rue de Pompin

22120 YFFINIAC

Représentée par Me Christine MINGAM (Avocate au barreau de SAINT
BRIEUC)

NOTIFIE LE : 05/10/2022

Expédition revêtue
de la formule exécutoire
délivrée

DEFENDEUR

le :

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré :

Monsieur Philippe MALENFANT, Président Conseiller (S)

Madame Isabelle LE GARZENNEC, Assesseur Conseiller (S)

Madame Marie-Françoise LE GRAND, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur Sylvain FRENOIS, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Hélène ROUXEL, Greffier

à :

PROCEDURE :

- Date de la réception de la demande : 19 Octobre 2020
- Date de la convocation par lettre simple à la partie demanderesse : 20 Octobre 2020
- Date de la convocation de la partie défenderesse par lettre recommandée du 20 Octobre 2020 avec accusé de réception du 21 Octobre 2020
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 20 Novembre 2020
- Bureau de Mise en Etat du 25 Juin 2021
- Bureau de Jugement du 14 Octobre 2021
- Ordonnance de réouverture des débats du 27 Janvier 2022
- Bureau de jugement du 03 Mai 2022
- Prononcé du jugement fixé à la date du 04 Octobre 2022 par mise à disposition au greffe comme indiqué aux parties à l'issue des débats
- Décision par mise à disposition au greffe par P.MALENFANT, Président assisté de N.DEHAIES, Greffier

Chef(s) de la demande

M. Régis MARTIN

- Dire et juger que la société COULEURS CONCEPT a commis des actes de discrimination syndicale à l'encontre de Monsieur MARTIN,

En conséquence,

- Dommages-intérêts pour discrimination syndicale : 5 000,00 Euros

- Dire et juger que la société COULEURS CONCEPT a commis des actes de harcèlement moral à l'encontre de Monsieur MARTIN,

En conséquence,

- Dommages-intérêts pour harcèlement moral : 20 000,00 Euros

- Dire et juger que la société COULEURS CONCEPT a violé son obligation de santé et de sécurité

En conséquence,

- Dommages-intérêts : 5 000,00 Euros

- Dire et juger que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur MARTIN est justifiée par des manquements graves de COULEURS CONCEPT à ses obligations

En conséquence,

- Dire et juger que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur MARTIN produit les effets d'un licenciement nul et condamner la société COULEURS CONCEPT au paiement des sommes suivantes :

- indemnité légale de licenciement : 8567,82 euros nets

- indemnité compensatrice de congés payés : 8096 euros bruts

- Indemnité de préavis : 4 031,92 Euros

- Congés payés afférents à l'indemnité de préavis : 403,19 Euros

- Indemnité pour licenciement nul : 30 239,40 Euros

- Dire et juger que la rupture du contrat de travail de Monsieur MARTIN résulte d'une violation du statut protecteur salarié

En conséquence,

- Condamner la société COULEURS CONCEPT au paiement de 60.478,80 euros bruts au titre des salaires restant à courir jusqu'à la fin du mandat de représentant du personnel de Monsieur MARTIN

- Dire et juger que les agissements de discrimination syndicale et de harcèlement moral causé par la société COULEURS CONCEPT ont causé un préjudice à l'intérêt collectif de la profession représentée par CFDT SERVICES DES CÔTES D'ARMOR,

En conséquence,

- Condamner la société COULEURS CONCEPT à verser 5000 € à la CFDT SERVICES DES CÔTES D'ARMOR

- Condamner la société COULEURS CONCEPT à verser à Monsieur MARTIN et à la CFDT SERVICES DES CÔTES D'ARMOR 2000 € chacun au titre de l'article 700 du CPC

- Entiers dépens y compris ceux éventuels d'exécution

- Ordonner l'exécution provisoire de la décision à venir

Demande(s) reconventionnelle(s)

Société COULEURS CONCEPT SASU

- Dire et juger que la société COULEURS CONCEPT n'a pas commis d'acte de discrimination syndicale
- Débouter M. MARTIN et la CFDT SERVICES DES COTES D'ARMOR de leurs demandes de dommages et intérêts pour discrimination syndicale
- Dire et juger que la société COULEURS CONCEPTS n'a commis aucun agissement répréhensible de harcèlement moral
- Débouter Monsieur MARTIN et la CFDT SERVICES DES COTES D'ARMOR de leurs demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- Dire et juger que la société COULEURS CONCEPT a respecté son obligation de santé et de sécurité
- Débouter Monsieur MARTIN de sa demande de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de santé et de sécurité
- Dire et juger que la société COULEURS CONCEPT n'a pas commis de manquements graves à ses obligations
- Débouter Monsieur MARTIN de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail
- Débouter Monsieur MARTIN de ses demandes d'indemnité de licenciement, d'indemnité de préavis et de congés payés afférents, d'indemnité pour licenciement nul et de sa demande de paiement au titre des salaires restant à courir jusqu'à la fin du mandat de représentant du personnel
- Débouter Monsieur MARTIN et la CFDT SERVICES DES COTES D'ARMOR de l'ensemble de leurs demandes, fins et conclusions
- Condamner solidairement Monsieur MARTIN et la CFDT SERVICES DES COTES D'ARMOR à payer à la société COULEURS CONCEPT une somme de 3000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile - Condamner solidairement Monsieur MARTIN et la CDFT SERVICES DES COTES D'ARMOR aux entiers dépens - Ecarter l'exécution provisoire

Les faits :

Monsieur MARTIN a été engagé par l'EURL Couleurs Concept le 23 janvier 2007 dans le cadre d'un CDD de « préparateur de commandes », puis le 1er mars 2007, dans le cadre d'un contrat « nouvelles embauches » en qualité de monteur préparateur de commandes.

Le 1er juillet 2013, un avenant ajoute à ses missions la mise en avant et la maintenance du site internet marchand www.creolefacile.fr. En contrepartie, Monsieur MARTIN perçoit en sus de sa rémunération une commission suivant le chiffre d'affaires hors taxes mensuel facturé hors frais de port à travers ce site.

Le 27 février 2020, Monsieur MARTIN interrogeait son employeur sur les modalités d'organisation et de participation au second tour des élections professionnelles organisées dans l'entreprise.

Le 28 février 2020, les dirigeants de Couleurs Concept ont organisé une réunion avec l'ensemble du personnel afin d'informer les salariés des modalités d'organisation et de participation au 2nd tour des élections professionnelles.

L'annonce officielle de la participation de Monsieur MARTIN au second tour des élections professionnelles était formalisée par un courrier de la CFDT Services 22 en date du 3 mars 2020, réceptionné le 5 mars 2020 par COULEURS CONCEPT.

Le jour même, Monsieur MARTIN était convoqué dans le bureau de Monsieur GAUTIER, qui lui a ordonné la remise immédiate des clés de l'entreprise et l'a informé qu'à compter de ce jour, son unique tâche consisterait à préparer des palettes, ce que le salarié n'avait plus effectué depuis près de 11 ans, sauf en cas de suractivité de l'entreprise.

Le 13 mars 2020, Monsieur MARTIN était élu membre titulaire du CSE avec seulement 2 voix valablement exprimées.

Le jour même, Monsieur MARTIN sollicitait par lettre recommandée avec AR sa réintégration dans ses fonctions auprès de monsieur GAUTIER et alertait son employeur de la soudaine dégradation de ses conditions de travail, copie était envoyée à la DIRECCTE.

Le 20 mars 2020, Monsieur GAUTIER expliquait que l'affectation soudaine et exclusive du salarié à la préparation des palettes relevait d'un plan d'actions destiné à sauvegarder l'entreprise en période de crise.

Le 26 mars 2020, Monsieur MARTIN faisait l'objet d'une sanction disciplinaire au motif selon lequel il n'aurait pas su indiquer à l'une de ses collègues la procédure à mettre en place pour procéder à l'envoi d'une palette de produits auprès d'un des clients de l'entreprise alors qu'il était afféré à la préparation d'une commande d'une palette de marchandises.

Le 27 mars 2020, Monsieur MARTIN était placé en arrêt de travail par son médecin traitant pour troubles anxio-dépressifs.

Le 31 mars 2020, Monsieur MARTIN dénonçait auprès de son employeur les faits ayant conduit à son avertissement et l'alertait une fois encore sur la dégradation de ses conditions de travail consécutifs aux actes de harcèlement perpétrés par Monsieur GAUTIER et Madame GAUTIER, en lien avec ses fonctions représentatives, et le conduisant à être placé en arrêt de travail.

Le 15 avril 2020, Monsieur GAUTIER, déniait une fois encore tout acte de harcèlement et toute tentative de déstabilisation du salarié nouvellement élu. Dans ce même courrier il précise que c'est Madame DUFROS, secrétaire de l'entreprise, qui l'a alerté sur les faits ayant conduit à l'avertissement du 26 mars 2020.

Monsieur MARTIN a été arrêté pendant près d'un an avant d'être déclaré inapte à son poste de travail.

Le 3 décembre 2020, il était déclaré inapte à tout poste au sein de Couleurs Concept par le médecin du travail. L'emploi visé par le médecin du travail étant un emploi d'assistant de gestion, Couleurs Concept a estimé nécessaire de solliciter un second avis d'inaptitude visant le poste de « monteur/préparateur de commandes » qui sera établi le 16 décembre 2020.

Le 4 janvier 2021, Monsieur MARTIN est convoqué à un entretien préalable de licenciement pour inaptitude.

Le 15 janvier 2021, Couleurs Concept a saisi l'administration du travail d'une demande d'autorisation de licenciement.

Le 15 mars 2021, l'administration du travail a refusé de faire droit à la demande d'autorisation de licenciement présentée par Couleurs Concept, considérant, au terme de son enquête, qu'il existait un lien entre le mandat de représentant du personnel de Monsieur MARTIN et la demande d'autorisation de licenciement présentée par son employeur.

Le refus d'autorisation a été confirmé par Madame la Ministre du Travail qui a également considéré qu'il existait indéniablement un lien entre la demande d'autorisation de licenciement présentée par Couleurs Concept et le mandat de Monsieur MARTIN.

La société Couleurs Concept a saisi le Tribunal Administratif de Rennes afin d'obtenir l'annulation de cette décision de refus. Dans le cadre de cette procédure, Madame la Ministre du Travail a produit un mémoire au sein duquel elle développe les raisons l'ayant conduit à refuser d'autoriser le licenciement de Monsieur MARTIN.

Monsieur MARTIN a saisi le Conseil de Prud'hommes de céans pour dire et juger que la société Couleurs Concept a commis des actes de discrimination syndicale, de harcèlement moral, violé son obligation de santé et de sécurité et de dire que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur MARTIN produit les effets d'un licenciement nul, que la rupture du contrat de travail résulte d'une violation du statut protecteur du salarié.

La CFDT services 22 en soutien des intérêts collectifs de la profession réclame des dommages et intérêts.

Prétentions des parties :

De la partie demanderesse :

Monsieur MARTIN apporte au soutien de ses demandes divers documents :

Son contrat de travail et son avenant

Ses bulletins de salaire

Les courriers de la CFDT à la société Couleurs concept

Les attestations de salariés

Le PV des élections au CSE

Les courriers adressés par Monsieur MARTIN à la société Couleurs Concept et à la DIRECCTE

Les arrêts de travail

La décision de refuser l'autorisation de procéder au licenciement de Monsieur MARTIN par la DIRECCTE

Le refus de la demande d'autorisation de Monsieur MARTIN par la Ministre du Travail

De la partie défenderesse :

La société Couleurs Concept apporte au soutien de ses demandes divers documents :

La note de service pour la mise en place du CSE

Un courrier remis en main propre à Monsieur MARTIN pour une demande d'activité partielle longue durée

Un courrier de la DIRECCTE pour une enquête sur une situation de harcèlement moral

Un courrier de la CPAM notifiant le refus de reconnaître la caractère professionnel de l'accident de Monsieur MARTIN

Le courrier de Monsieur MARTIN à son employeur pour une demande de reconnaissance de maladie professionnelle auprès de la CPAM

Les avis d'inaptitude avec dispense de l'obligation de reclassement

Les courriers de convocation à l'entretien préalable à licenciement et demande autorisation de licenciement à la DIRECCTE

Des attestations de salariés ou ex salariés

Discussion :

Sur la caractérisation d'un délit d'entrave :

L'article L.2317-1 du Code du travail dispose que :

“Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2314-1 à L. 2314-9 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.”

Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 €.

Le fait pour l'employeur d'exercer des pressions à l'encontre des salariés en les incitant à ne pas voter aux élections professionnelles caractérise un délit d'entrave (cass.crim,20 mars 1979, n°78-923967)

L'irrégularité des élections professionnelles et l'entrave à la mise en place d'une institution représentative cause un préjudice à l'intérêt collectif de la profession représentée par l'organisation syndicale (Cass.soc,20 septembre 2018, n° 17-26-226)

En l'espèce, la société Couleurs Concept a convoqué les salariés à une réunion d'information le 28 février 2020, concernant le déroulement du second tour des élections professionnelles dans l'entreprise.

A cette occasion, les dirigeants ont menacé l'ensemble des salariés afin de les dissuader de participer au second tour des élections professionnelles, qu'il s'agisse de voter, ou de se présenter comme potentiels candidats.

Ainsi, les dirigeants ont indiqué que :

L'entreprise n'avait jamais mis en place de comité d'entreprise par le passé et qu'elle avait parfaitement fonctionné sans pendant plusieurs années ;

Que la mise en place d'un CSE ou la simple participation aux élections professionnelles entraîneraient automatiquement des sanctions pour l'ensemble des salariés ;

Que les salariés se verraient supprimer les temps de pause ;

Que les salariés ne pourraient plus bénéficier des tolérances en matière de départs en congés ;

Que les salariés ne pourraient plus bénéficier d'acomptes sans passer par une procédure écrite ;

Les attestations de salariés produites par Monsieur MARTIN confirment les faits.

Ainsi Madame L'HENAFF déclare « Je tiens aussi à signaler les menaces faites auprès des employés lors d'une réunion organisée par Monsieur et Madame GAUTIER avant les élections syndicales si qui que se soit se présentait, puis une seconde fois pour les votes (suppression des pauses déjà acquises, moins de flexibilité pour les congés ou pour raisons personnelles, telles que rendez-vous ou pour des acomptes)

L'attestation de Madame RASSE confirme en tout point celle de Madame L'HENAFF puisqu'elle est ainsi rédigée « Le vendredi 28 février 2020, Mr et Mme GAUTIER ont organisé la réunion hebdomadaire, au cours de laquelle ils ont demandé à tout le personnel de participer.

Mme GAUTIER a évoqué lors de celle-ci, les élections du CSE en faisant allusion à un mail que Régis leur avait envoyé. Par la suite, Mme GAUTIER nous a décrit le déroulement du deuxième tour des élections et nous a fait part du fait qu'il n'y avait jamais eu de comité chez Couleurs Concept et que cela se passait très bien. Mme GAUTIER nous a également expliqué que si un comité était mis en place, il serait plus compliqué d'obtenir des acomptes et que les absences pour convenance personnelle ainsi que les retards ne seraient plus acceptés. Mr GAUTIER a ajouté que le lendemain des élections, la pause serait supprimée s'il y avait un comité car la pause n'était pas obligatoire » ;

L'attestation de Madame ALLAIN :

« Tout à commencer, lorsque les entreprises de plus de 11 salariés ont été obligées de mettre en place des élections pour le Comité Social et Economique. Lors d'une réunion, Mr et Mme GAUTIER nous avaient expliqué le principe. Régis était intéressé à se présenter. Tous les salariés avaient décidé de voter pour lui. A ce moment-là, Mr et Mme GAUTIER n'était pas encore au courant de sa volonté de se présenter. Régis leur a demandé des informations par mail. Nous avons tous été convoqués à une deuxième réunion et Mme GAUTIER nous a fait comprendre que si un CSE se mettait en place, les pauses seraient supprimées car ce n'était pas obligatoire, les demandes d'acompte se feraient par demande écrite et que les absences et récupération des heures pour convenance personnelle ne seraient plus possible car ils devraient respecter les procédures.

Les menaces sont donc prouvées et le résultat ne s'est pas fait attendre puisqu'il n'y a eu qu'un candidat au second tour des élections professionnelles et que deux votants.

Attendu que les faits d'entrave à l'installation du comité par l'employeur sont constitués, la Société Couleurs Concept sera condamnée à ce titre et que cela a causé un préjudice aux intérêts de la profession représentée par la CFDT SERVICES 22.

Sur la caractérisation d'une discrimination syndicale :

L'article L.1132-1 du Code du travail dispose que :

« 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 matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales (...) ».

Parallèlement, l'article L.2141-5 alinéa 1 du Code du Travail précise l'interdiction des discriminations en raison des activités syndicales du salarié :

« 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 ».

L'article L.2141-8 du Code du Travail précise que "les dispositions des articles L.2141-5 à L.2141-7 du Code du travail sont d'ordre public et que toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considéré comme abusive et doit donner lieu à dommages et intérêts."

La cour de cassation adopte une conception extensive des activités syndicales au sens de la protection contre la discrimination, et y inclut l'exercice de mandat de représentant du personnel de manière générale, y compris les mandats de délégué du personnel (Cass.soc.6 avril 2005 n°03-43.629, Cass.soc.29 juin 2011 n°10-14.067, Cass.soc.8 octobre 2014n°13-16.720).

« La jurisprudence sur les salariés syndiqués qui ne sont pas investis d'un mandat représentatif suit le régime général des discriminations. Celle relative aux représentants de personnel présente des spécificités en raison des droits qui garantissent l'exercice de leur mission et de leur statut protecteur. A cet égard la jurisprudence considère que le fait pour un représentant du personnel d'exercer un mandat représentatif, constitue une activité syndicale, alors même qu'il n'existe pas de texte sanctionnant la discrimination à l'occasion d'exercice de fonctions représentatives. C'est cette activité et non le mandat lui-même qu'elle prend en considération. C'est la raison pour laquelle la jurisprudence sanctionne le dommage causé par la discrimination, indépendamment de celui résultant de la méconnaissance du statut protecteur ou des droits des représentants du personnel. La rupture du contrat de travail d'un salarié protégé peut être ainsi jugé discriminatoire et donner lieu à réparation, indépendamment de la violation du statut protecteur (soc., 6 avril 2005, Bull.2005,V,n° 125,pourvoi n° 03-43.629) ».

L'article L.1134-1 du Code du Travail dispose que :

« 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 juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles."

L'examen de la jurisprudence permet d'établir un panel des mesures discriminatoires ou, a minima, laissant supposer l'existence d'une discrimination :

La concomitance entre la mesure discriminatoire et l'engagement syndical ou l'exercice d'un mandat de représentant du personnel

Une comparaison avec les autres salariés placés dans une situation identique

En l'espèce, le 5 mars 2020, à la réception du courrier annonçant la participation de Monsieur MARTIN au 2nd tour des élections professionnelles, le salarié était convoqué dans le bureau de la Direction.

Au cours de cet entretien, Monsieur GAUTIER lui demande la restitution des clés de l'entreprise qu'il détenait depuis 12 ans et que les tâches habituelles lui étaient retirées, pour se cantonner à préparer les palettes de commandes, tâche qu'il ne réalisait plus depuis 11 ans sauf en cas de suractivité.

Ces faits sont corroborés par les attestations de Mesdames L'HENAFF et RASSE.

Ainsi Madame L'HENAFF qui affirme en parlant de Monsieur MARTIN « Il est passé en préparation de commande, bien que je ne l'y avais jamais vu et que le temps des urgences en préparation n'était pas de mise et il ne part plus en implantation.

Monsieur GAUTIER a demandé à Monsieur MEHEUST Yannick de venir après le travail dans son bureau afin de récupérer les clés du portail et de l'entrepôt, vu que Madame ALLAIN Elodie était absente et que désormais ce serait à lui d'ouvrir l'entreprise le matin (propos tenus devant moi)

Madame RASSE atteste aussi :

« Le 5 mars vers 15 h, Mr GAUTIER m'a demandé de me rendre dans son bureau et m'a informé que pour Régis, le transport c'est fini ... sans s'étendre sur le sujet.

Il m'a également dit qu'à partir du lendemain, je m'occuperai du transport toute seule. Après réflexion, je suis retourné voir Mr et Mme GAUTIER, pour leur faire part de ma réticence face à la situation. Je leur ai dit que j'avais des principes et que je ne voulais pas prendre la place de Régis car il m'avait formé »

L'attestation de Madame DUFROS est aussi éloquentes :

« Le 5 mars 2020, dans l'après-midi, j'ai appris par le biais de mes collègues de bureau que Monsieur MARTIN ne s'occuperait plus du transport à compter du lendemain. Elles avaient été convoquées chacune afin de leur annoncer cela. Moi personnellement, je n'ai pas été convoquée. N'ayant jamais connu Régis en tant que préparateur de commandes sauf en cas de très forte suractivité, j'ai trouvé cette décision très surprenante ».

L'attestation de Madame ALLAIN :

« J'ai connu Régis après son retour d'arrêt maladie fin 2011. Je travaillais dans le même bureau que lui avec Yves CADORET et Louise FOUCAULT sous la direction de Mr GICQUEL. Régis s'occupait de faire les bons de préparation, de saisir et d'imprimer les bons de livraison, de gérer le site internet et les commandes internet et il allait également faire des implantations en magasin. A l'arrivée de Mr et Mme GAUTIER, Régis avait également les mêmes fonctions. A l'ouverture des nouveaux bureaux, il travaillait dans le même bureau qu'Yves au service Transport-Logistique. Au départ d'Yves, Régis a gardé ses tâches et a repris toute la partie Transport gérée par Yves (demande tarifs transport pour le départ et le retour, comparaison des tarifs et choix du transporteur, prévenir les transporteurs quand les palettes étaient disponibles, appeler les magasins pour le retour des marchandises, impression des étiquettes adresse, sens interdit, épices, pointer et contrôler les factures concernant le transport ...)"

Les attestations de Messieurs GICQUEL et PINCHEMEL, LELEVRIER et CADORET confirment aussi les tâches décrites ci-dessus.

Les feuilles d'heures versées par monsieur MARTIN (pièce 43 et 43 bis) démontrent aussi le caractère prédominant des tâches administratives assumées par le salarié.

Pour terminer, la société Couleurs Concept, elle-même, reconnaît cet état de fait dans un entretien professionnel de 2016, en listant ses tâches administratives.

Il est donc démontré que Monsieur MARTIN, contrairement aux allégations de l'employeur n'occupait plus les fonctions de préparateur de commandes, hormis à son embauche.

En conclusion, la concomitance des faits, à savoir, la rétrogradation subite de Monsieur MARTIN, la remise des clés, avec la participation aux élections professionnelles et l'élection de Monsieur MARTIN au poste de Titulaire CSE démontre que l'ensemble des faits évoqués caractérisent des actes de discrimination syndicale.

D'ailleurs la DIRRECTE dans un courrier du 15 mars 2021 refuse l'autorisation de licenciement de Monsieur M MARTIN et ceci après une enquête approfondie.

Devant le tribunal administratif de Rennes, saisi par la Société Couleurs Concept, Madame le Ministre du Travail se base sur la contre-enquête réalisée par la DREETS pour justifier de la légalité de la décision de refus d'autorisation de licenciement, en raison du lien évident entre la demande d'autorisation de licenciement et le mandat de Monsieur MARTIN.

Sur la caractérisation du harcèlement moral :

L'article L.1152-1 du Code du Travail dispose que :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

L'article L.1152-2 du Code du travail ajoute :

«Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.»

L'article L.1154-1 du Code du Travail précise que :

« Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, 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'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que le salarié qui subit des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, sa dignité, sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel est fondé à obtenir la réparation de son préjudice.

Le salarié est tenu de présenter des faits laissant présumer l'existence du harcèlement, tandis que l'employeur doit démontrer que les faits en cause ne sont pas constitutifs du harcèlement et sont justifiés par des éléments objectifs. Si la caractérisation du harcèlement moral nécessite de présenter des faits répétés, les faits constitutifs du harcèlement peuvent se dérouler sur une brève période (Cass.soc., 3 avril 2013, n° 11-27.054 ; 12 février 2014, n° 12-23.051)

Par ailleurs, le Code du Travail se fonde, pour qualifier le harcèlement moral, sur les conséquences des agissements sur les conditions de travail de la victime, consistant en une dégradation des conditions de travail susceptible :

De porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié ;

D'altérer sa santé physique et mentale ;

De compromettre son avenir professionnel ;

Ces trois éléments sont alternatifs et non cumulatifs de telle sorte que la répétition d'un seul type d'agissement permet de laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral (Cass.soc., 10 mars 2010, n° 08-44.394).

En l'espèce, Monsieur MARTIN a subi, sur une brève période, des traitements intolérables de la part de son employeur qui l'on conduit à être placé en arrêt maladie pour troubles anxio-dépressifs (pièce n°15 du demandeur) et à être reconnu inapte par le médecin du travail en une seule visite (pièces n° 36 et 38 du demandeur).

Le salarié a été rétrogradé du jour au lendemain, dès la réception par l'employeur du courrier de la CFDT SERVICE 22 (pièce n° 6 du demandeur) désignant Monsieur MARTIN au poste de titulaire au second tour des élections professionnelles du CSE.

Il a été brutalement cantonné à la préparation de palettes de marchandises dans l'entrepôt où il ne travaillait qu'épisodiquement en cas de surcharge d'activité.

Cette rétrogradation a été d'autant plus mal vécue par Monsieur MARTIN que son employeur a ensuite proposée à une salariée en alternance, formée par le salarié, de reprendre les missions qui lui ont été retirées (attestation de Mme DUFROS).

De plus, les dirigeants ont cessé d'adresser la parole à Monsieur MARTIN à compter du jour où ils ont su sa participation au second tour des élections professionnelles.

D'autres salariés étaient chargés de transmettre les instructions de la Direction à Monsieur MARTIN pour de prétendues nécessité de « distanciation ».

Dès la réception du courrier de la CFDT SERVICES 22 par la Direction, Monsieur MARTIN a été convoqué dans le bureau de Monsieur GAUTIER pour restituer les clés de l'entreprise qu'il détenait depuis 12 années.

La place de parking qu'il utilisait habituellement depuis son entrée dans l'entreprise a été réquisitionnée par son employeur, qui subitement, a songé à créer des places de parking nominatives et à retirer la place utilisée par Monsieur MARTIN pour y garer un véhicule de l'entreprise.

L'ensemble des agissements répétés de l'employeur, qui avaient indubitablement pour objet de nuire au salarié, et qui ont eu pour effet de dégrader ses conditions de travail au point de le forcer à se placer en arrêt maladie pour trouble anxio-dépressifs et à être reconnu inapte par la médecine du travail caractérise un harcèlement moral qui a profondément affecté Monsieur MARTIN.

Sur la violation de l'obligation de santé et de sécurité :

L'article L.4121- 1 du Code du Travail dispose que :

“L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.”

L'article L.4121-2 du Code du Travail énonce que :

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.”

Il résulte de ces dispositions que l'employeur est chargé d'une obligation de santé et de sécurité à l'égard de ses salariés, ce qui lui impose de mettre en place des mesures de prévention des risques, des actions de formation et d'information et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il doit veiller à respecter les principes de prévention des risques afin d'éviter leur survenance, les évaluer et les combattre. Il doit notamment prendre toutes les mesures de préventions susceptibles d'éviter les risques liés au harcèlement moral et réagir immédiatement pour faire cesser le harcèlement dès qu'il est informé de faits susceptibles de le caractériser.

Bien évidemment, il ne doit pas lui-même être l'auteur d'un harcèlement moral.

En l'espèce, les dirigeants ont sciemment harcelé moralement Monsieur MARTIN en rétrogradant le salarié en l'affectant à la préparation de palettes de marchandises, alors qu'il n'exerçait celle-ci que lors de surcharge d'activité.

Les dirigeants ont tenté de réattribuer ces anciennes tâches à une salariée en alternance formée par monsieur MARTIN.

Les dirigeants ont exigé que Monsieur MARTIN restitue les clés de l'entreprise alors qu'il les détenait depuis 12 années et ceci dès la réception du courrier de la CFDT SERVICE 22 le désignant candidat au second tour des élections professionnelles du CSE.

Les dirigeants ont réquisitionné la place de parking qu'il utilisait depuis de nombreuses années.

Ils ont cessé de lui adresser la parole et faisaient passer leurs consignes par salariés interposés.

Les dirigeants ont sanctionné disciplinairement sans raison légitime Monsieur MARTIN.

Ces faits constituent caractérisent une violation manifeste des exigences aux articles du Code du Travail précités

Sur le préjudice de la CFDT SERVICES 22 au titre de la discrimination syndicale, du harcèlement moral :

Le préjudice né de la discrimination syndicale :

Il convient de relever que les mêmes faits peuvent constituer à la fois une discrimination syndicale et un harcèlement moral.

Les préjudices nés de ces agissements identiques peuvent parfaitement être distincts, et ouvrir droit pour le salarié, à une réparation distincte (Cass.soc.,3 mars 2015,n° 13-23.521)

« Attendu que pour rejeter la demande d'indemnisation au titre du harcèlement moral et du manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur, l'arrêt énonce, après avoir retenu l'existence d'une discrimination syndicale du salarié, que ce dernier n'objective pas de faits de harcèlement moral, que les faits allégués sont ceux qui caractérisent la discrimination syndicale dont il a fait l'objet et que ces faits ne sauraient, par conséquent, recevoir une double qualification ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher si lesdits faits étaient constitutifs de faits de harcèlement moral, si l'employeur avait pris toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et si les dommages et intérêts alloués au titre de la discrimination réparaient les préjudices matériels et moraux distincts résultant le cas échéant, d'une part, de ces faits de harcèlement moral et, d'autre part, du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la cour d'appel n'a pas donné de base

légale à sa décision ; (Cass.soc., 17 octobre 2018,n° 17-21.689)

La discrimination syndicale cause un préjudice moral et financier au salarié en raison de sa discrimination distinct de celui né de l'atteinte à la santé et à la dignité du salarié en raison du harcèlement moral.

La discrimination syndicale causée à un représentant du personnel cause également un préjudice à la collectivité des salariés. Une organisation syndicale est donc fondée à agir en justice pour obtenir réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession qu'elle représente.

En effet, la discrimination syndicale d'un salarié est une violation d'une règle d'ordre public social, qui, par principe, entraîne la recevabilité de l'action du syndicat sur le fondement de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession (Cass.soc.,9 juillet 2015,n° 14-11.752).

L'article L.2132-3 du Code du Travail énonce que :

« 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.

Une organisation syndicale peut ainsi agir en justice pour obtenir réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession qu'elle représente.

En l'espèce, la discrimination syndicale de monsieur MARTIN est prouvée et l'appartenance de Monsieur MARTIN à la CFDT SERVICES 22 est alléguée.

La CFDT SERVICES 22 sollicite la réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession représentée par celle-ci dont l'un des adhérents, désignée par elle, a été victime de discrimination en raison de son activité syndicale.

Ces agissements portent atteinte à l'intérêt général, en particulier aux libertés fondamentales de représentation syndicale et de représentation du personnel.

La CFDT SERVICES 22 est fondée à agir en justice pour obtenir réparation de ce préjudice, sachant que le juge doit évaluer le préjudice réel subi par le syndicat sans se borner à lui allouer une somme à titre symbolique (Cass.soc., 18 novembre 2009, n° 08-43.523).

Le préjudice né du harcèlement moral :

Le préjudice moral causé au salarié par le harcèlement moral est distinct du préjudice particulier né de la discrimination syndicale, quand bien même les agissements à l'origine de ces manquements seraient identiques. Le harcèlement moral causé à un salarié caractérise également la violation d'une règle d'ordre public social, causant un préjudice à l'intérêt collectif de la profession représentée par une organisation syndicale.

Attendu qu'en l'espèce le Conseil a dit que Monsieur MARTIN victime de harcèlement moral.

Le harcèlement moral subi par Monsieur MARTIN a également causé un préjudice à l'intérêt collectif de la profession représentée par La CFDT SERVICES 22.

La violation d'une obligation d'ordre public social par la Société Couleurs Concept doit conduire à la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts à la CFDT SERVICES 22

Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur :

Il résulte de l'article L.1217 du Code Civil qu'une partie au contrat peut rompre ce dernier en ayant recours à la procédure de résiliation judiciaire lorsque l'autre partie ne satisfait pas à ses engagements.

La rupture du contrat de travail peut être prononcée aux torts de l'employeur, aux torts du salarié ou aux torts réciproques des parties.

L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail relève de la compétence exclusive du Conseil de Prud'hommes, qui dispose du pouvoir souverain d'apprécier la gravité des faits reprochés à l'employeur (Cass.soc., 15 mars 2005, n° 03-41.555)

La résiliation judiciaire prononcée à l'initiative du salarié aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement nul lorsque la rupture du contrat de travail est liée, entre autres, à des actes discriminatoires, des actes de harcèlement moral ou en raison de l'exercice du mandat d'un salarié protégé (article L.1235-3-1 et L.1235-3-2 du Code du travail).

Elle ouvre droit aux versements :

Des indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité compensatrice de congés payés (Cass. Soc.,2 décembre 2003, n° 01-46.22) ;

De dommages et intérêts pour licenciement nul, ces derniers ne pouvant être inférieurs à 6 mois de salaires (article L.1235-3-1 du Code du travail)

Lorsque le salarié bénéficiait du statut protecteur institué au profit des représentants du personnel, au versement de l'indemnité pour violation du statut protecteur, d'un montant égal à la rémunération qu'il aurait perçue entre la date de la rupture et le terme de la période de protection, ce qui inclut la période de protection suivant le terme du mandat dans la limite de 30 mois de salaire (Cass.soc., 13 février 2013, n° 11-26.913).

Si le juge prononce la résiliation du contrat, le contrat de travail est rompu à la date du prononcé de la résiliation judiciaire et non à la date du jugement, dès lors que le salarié est toujours au service de son employeur à cette date et que le contrat de travail n'a pas été rompu avant la décision prononçant la résiliation judiciaire (Cass.soc., 21 septembre 2016, n° 14-26.913).

En l'espèce, Monsieur MARTIN sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de la société Couleurs Concept en raison de la discrimination syndicale et des agissements de harcèlement moral subis à compter de sa présentation au second tour des élections professionnelles sans son entreprise.

Attendu que le Conseil a dit que Monsieur MARTIN a subi une discrimination syndicale, a subi un harcèlement moral et que la Société Couleurs Concept a violé les termes du contrat liant les deux parties et que la résiliation judiciaire du contrat de travail sera aux torts de l'employeur.

Sur les conséquences indemnitaires de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur : Monsieur MARTIN a une ancienneté de 15 ans et 3 mois au jour de l'audience de jugement du conseil de Prud'hommes de Saint-Brieuc, son salaire de référence est de 2 015.93 euros sur les 12 derniers mois.

Attendu que l'employeur a continué à verser les salaires de Monsieur MARTIN pendant son arrêt maladie et qu'il n'y a donc pas à condamner l'employeur à 30 mois de salaire

Le conseil fixe à 48 383.04 euros bruts au titre des salaires restant à courir.

Sur le licenciement nul de Monsieur MARTIN :

Attendu que le Conseil ordonne la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur MARTIN aux torts de l'employeur ;

Attendu que les dommages et intérêts à ce titre ne peuvent être inférieurs à 6 mois de salaire ;

Attendu que le Conseil condamne la Société Couleurs Concept à verser à Monsieur MARTIN la somme de 12 095.76 euros.

Sur l'indemnité légale de licenciement :

Attendu que le Conseil ordonne la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur MARTIN aux torts de l'employeur ;

Attendu que l'ancienneté de Monsieur MARTIN est de 15 années et 3 mois et que selon le Code du Travail le calcul est le suivant :

$(1/4 \times 2015.96 \times 10) + (1/3 \times 2015.96 \times 5) + (1/3 \times 2015.96 \times 3/12)$ soit 8 567.82 euros

Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

Attendu que le Conseil ordonne la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur MARTIN aux torts de l'employeur

Que l'ancienneté de Monsieur MARTIN est de 15 années et 3 mois

Que l'indemnité eu égard à son ancienneté est une période de 2 mois de salaire, 2×2015.96 soit 4031.92 euros auquel s'ajoute l'indemnité compensatrice de congés payés y afférents.

Sur l'indemnité de congés payés :

Attendu que le Conseil ordonne la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur MARTIN aux torts de l'employeur

Que la société Couleurs Concept a supprimé plusieurs jours de congés payés acquis par Monsieur MARTIN en considérant que son arrêt de travail n'avait pas d'origine professionnelle

Or, l'arrêt maladie de Monsieur MARTIN a bien une origine professionnelle puisque la CPAM a expressément reconnu le caractère professionnel de la maladie déclarée par Monsieur MARTIN à l'origine de son arrêt de travail (pièce 58 du demandeur)

Selon l'article L.3141.5 du Code du travail, le salarié dont l'arrêt de travail est d'origine professionnelle accumule des congés payés dans la limite d'un an.

Sur le bulletin de salaire de septembre 2021, Monsieur MARTIN a acquis 62 de jours de congés payés N-1, auxquels il faut rajouter les 30 jours acquis de mai 2021 à mai 2022, soit 92 jours ;

Le salaire mensuel de Monsieur Martin est de 1906.66 euros pour 169 heures mensuelles, soit un coût horaire de 11.282 euros.

39 heures hebdomadaires divisées par 5 jours font une journée de 7.8 heures fois 11.282 euros soit un coût journalier de 88 euros.

L'indemnité de congés payés due par la société Couleurs Concept est donc de 88 euros x 92 jours, soit la somme de 8096 euros.

Article 700 du CPC :

Attendu que Monsieur MARTIN a dû engager des frais pour assurer sa défense qu'il serait inéquitable de lui laisser à charge.

Attendu que la CFDT SERVICE 22 vient au soutien de l'intérêt collectif de la profession qu'elle représente ;

Attendu que la Société Couleurs Concept succombe en ses prétentions ;

Attendu que le Conseil condamne la Société Couleurs concept à verser à Monsieur MARTIN la somme de 500 euros et la somme de 500 euros à la CFDT SERVICES 22 ;

Les dépens

Attendu que la société Couleurs Concept sera condamnée aux entiers dépens, y compris ceux éventuels d'exécution ;

Exécution provisoire :

Attendu la nature de l'affaire le Conseil dit n'y avoir droit à l'exécution provisoire outre celle de droit.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Saint-Brieuc, section Commerce, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort ;

Dit que la société Couleurs Concept a commis des actes de discrimination syndicale à l'encontre de Monsieur MARTIN ;

Condamne la société Couleurs Concept à verser à Monsieur MARTIN la somme de 2 500 au titre des dommages et intérêts pour discrimination syndicale ;

Dit que la société Couleurs Concept a commis des actes de harcèlement moral à l'encontre de Monsieur MARTIN ;

Condamne la société Couleurs Concept à verser à Monsieur MARTIN la somme de 5 000 euros au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

Dit que la Société Couleurs Concept a violé son obligation de santé et de sécurité ;

Condamne la société Couleurs Concept à verser à Monsieur MARTIN la somme de 1 000 euros au titre de dommages et intérêts pour la violation de santé et de sécurité ;

Dit que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur MARTIN est justifiée par des manquements graves de Couleurs Concept à ses obligations ;

Dit que la résiliation judiciaire de contrat de travail de Monsieur MARTIN produit les effets d'un licenciement nul et condamner la société Couleurs Concept au paiement des sommes suivantes :

8 567.82 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement

8 096 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés

4 031.92 euros au titre de l'indemnité de préavis

403.19 euros au titre des congés payés afférents à l'indemnité de préavis

12 095.76 euros au titre de l'indemnité pour licenciement nul

Dit que la rupture du contrat de travail de Monsieur MARTIN résulte d'une violation du statut protecteur salarié ;

Condamne la Société Couleurs Concept à verser à Monsieur MARTIN la somme de 48 383.04 euros au titre des salaires restant à courir jusqu'à la fin de son mandat de représentant personnel ;

Dit que les agissements de discrimination syndicale et de harcèlement moral causé par la Société Couleurs Concept ont causé un préjudice à l'intérêt collectif de la profession représentée par CFDT SERVICES 22 ;

Condamne la société Couleurs Concept à verser à la CFDT SERVICES 22 la somme de 1 000 euros ;

Condamne la Société Couleurs Concept à verser à Monsieur MARTIN et à la CFDT SERVICES 22 la somme de 500 euros à chacun au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

Condamne la Société Couleurs Concept aux entiers dépens y compris ceux éventuels d'exécution ;

Débout Monsieur MARTIN de sa demande au titre de l'exécution provisoire ;

Débout la Société Couleurs concept de ses demandes reconventionnelles ;

Délibéré en secret et mis à disposition
Copie certifiée conforme
pd Le directeur de Greffe

Le Greffier,

Le Président,

N.DEHAIES

P.MALENFANT

