

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE RODEZ**

Conseil de Prud'Hommes  
Palais de Justice  
Bd de Guizard B.P. 330  
12003 - RODEZ CEDEX

Tél : 05.65.73.43.00.  
Fax : 05.65.73.43.26.

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Extrait des Minutes du Greffe

du Conseil de Prud'Hommes

**JUGEMENT DE DÉPARTAGE**

de RODEZ (Aveyron) Mis à disposition le : 29 Septembre 2015

**Monsieur**

RG N° F 14/00182

Assisté de Monsieur  
ouvrier)

(Délégué syndical

DEMANDEUR

**SECTION Industrie**  
Section Départage

**Syndicat**

**AFFAIRE**

, Syndicat

Représenté par Monsieur  
syndical ouvrier)

(Délégué

DEMANDEUR (intervenant volontaire)

contre

**Jacques TOUBON**

Représentée par Monsieur  
administratif et financier)

(directeur

assisté de Me TUFFAL-NERSON (Avocat) substituant Me  
Guillaume VERDIER (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

MINUTE N°

151341

**JUGEMENT du 29 Septembre 2015**

**Qualification : contradictoire**  
**Premier ressort**

**Monsieur Jacques TOUBON**

Le défenseur des droits  
7, rue Saint-Florentin  
75409 PARIS

Représenté par Me Jean Marc DENJEAN (Avocat au barreau  
de TOULOUSE)

**PARTIE INTERVENANTE**

Notification le :

Date de la réception  
par le demandeur :  
par le défendeur :

- Composition du bureau de jugement, section départage, lors  
des débats et du délibéré

Monsieur Hervé OLIVIER, Président Juge départiteur

Monsieur PENARD Marcel, Conseiller Salarié

Madame MAZARS Fabienne, Conseiller Employeur

Monsieur GUIRAUDIE Guy, Conseiller Salarié

Monsieur MOULY-GAYRAUD Alain, Conseiller Employeur  
Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame FERRIER Sarah, Greffier

**PROCEDURE**

- Date de la réception de la demande : 13 Août 2014

- Bureau de Conciliation du 22 Septembre 2014

- Convocations envoyées le 13 Août 2014

- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces

- Bureau du jugement du 09 février 2015

- Prononcé de la décision fixé à la date du 11 Mai 2015

- Renvoi Juge départiteur

- Débats à l'audience de Départage section du 07 Juillet 2015

- Prononcé de la décision fixé à la date du 08 Septembre 2015  
par mise à disposition au greffe

- Délibéré prorogé à la date du 29 Septembre 2015

- Décision signée par M. Hervé OLIVIER, Président  
Juge départiteur et Mme Sarah FERRIER, Greffier

Expédition revêtue de la formule  
exécutoire  
délivrée le :

à :

## FAITS ET PROCÉDURE:

a été embauché par la Société (anciennement dénommée ) le 01 Mai 2010 en qualité de technicien de maintenance.

Il a bénéficié d'augmentations de salaire régulières, la dernière en date du 25 Février 2014 qui a porté son salaire mensuel brut de base à 2555.65 euros.

Le salarié a exercé ses fonctions au sein du Centre à au regard d'un contrat conclu entre et .

a été convoquée ainsi que son collègue à un entretien préalable et ce par courrier du 24 juin 2013.

Cet entretien s'est déroulé sur le site de cependant la procédure entreprise par l'employeur n'a donné lieu à aucune sanction.

Au mois d'Octobre 2013, s'est déroulée une élection partielle pour un siège vacant à la Délégation Unique du Personnel (DUP).

Le salarié s'est porté candidat.

a été licencié par courrier recommandé du 25 Avril 2014 avec un préavis dont il a été dispensé d'exécution, le préavis prenant fin le 07 Juillet 2014.

Cependant, à l'issue du second tour des élections qui s'est déroulé le 03 Juin 2014, il a été élu membre titulaire du premier collège de la DUP.

considère qu'il a fait l'objet d'une procédure de licenciement, sans que son employeur ait respecté la procédure spécifique attachée à son statut protecteur de candidat aux élections partielle d' octobre ; il a donc informé l'inspecteur du travail de Meaux, le 19 Juin 2014.

Ce fonctionnaire a réagi par l'expédition d'un courrier à l'employeur le 29 Juillet 2014.

Par ailleurs, a saisi le défenseur des droits, considérant qu'il était victime d'une discrimination syndicale.

Par requête du 13 Août 2014, a saisi le Conseil de Prud'hommes de ce siège aux fins de voir satisfaire les demandes suivantes :

- rappel de salaires (pause payée conventionnelle) du 01/05/2010 au 07/07/2014 ..... 6 743,61 euros bruts
- heures supplémentaires..... ..11 403,78 euros bruts
- indemnité de congés payés y afférent..... 1 814,74 euros bruts
- travail dissimulé..... 792,62 euros nets
- indemnité pour violation du statut protecteur.....165 224,88 euros nets
- indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse.....56 114,11 euros nets
- bulletin de paie mis à jour
- attestation Pôle emploi mise à jour
- montant de l'astreinte par jour de retard..... 150 euros
- réservation liquidation d'astreinte

Une tentative infructueuse de conciliation a été réalisée le 22 Septembre 2014.

L'affaire a été renvoyée à l'audience de jugement du 09 Février 2015.

Par décision du même jour, le Conseil de Prud'hommes s'est déclaré en partage de voix.

L'affaire a été utilement appelée à l'audience du 07 juillet 2015, présidée par le juge départiteur du Tribunal d'Instance de Rodez; les parties y ont été entendues en leurs conclusions, puis l'affaire a été mise en délibérée pour être jugement rendu en ce jour en ces termes :

### LES PRÉTENDIONS :

Dans le dernier état de ses conclusions,  
ancien employeur, la Société

demande au Conseil de condamner son  
à lui payer :

- 11 370,08 euros au titre des heures supplémentaires
- 1 137,01 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés
- 6 743,61 au titre des rappels de salaires inhérent au temps de pause
- 674,36 au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférents

demande en outre au Conseil de :

- DIRE ET JUGER que la méthode de calcul de l'indemnité des congés payés la plus favorable à lui même est la règle du dixième.

- CONDAMNER l'employeur à rectifier tous les bulletins de salaires et à établir une nouvelle attestation Pôle Emploi, sous astreinte de 150 euros par jour de retard que le Conseil de Prud'hommes se réserve le droit de liquider

- FIXER sa rémunération mensuelle brute, pour les douze derniers mois de présence au montant de 3 156,54 euros

demande au Conseil de condamner la Société

à lui payer

la somme globale nette de 321 725,34 euros se répartissant comme suit :

- 831,83 euros à titre de complément d'indemnité de licenciement
- 56 817,64 euros à titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle ni sérieuse
- 18 939,21 euros au titre de l'indemnité pour travail dissimulé
- 175 819,02 euros au titre de l'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur
- 56 817,64 euros au titre du caractère illicite du licenciement
- 10 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale
- 2 500,00 euros au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail

sollicite l'application de l'article 40 du Code de procédure pénale afin de donner au Parquet tous les éléments du dossier relatifs à la violation, par l'employeur, de la procédure spéciale de licenciement et la discrimination syndicale dont il a été victime.

Il sollicite l'application du taux d'intérêt légal à compter de la requête pour les sommes ayant la qualité de salaire et à compter du jugement pour les sommes de nature indemnitaire.

Il demande au Conseil de Prud'hommes de condamner  
somme de

au paiement de la

800 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Il sollicite la condamnation de la société  
l'exécution provisoire du jugement.

aux entiers dépens ainsi que

\* \*

\*

L'Union locale intervient dans la procédure à l'appui des conclusion de et sollicite en réparation de son préjudice la somme de 1500 euros à titre de dommages et intérêts et celle de 100 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

\* \*

\*

Au visa de l'article 71-1 de la Constitution du 04 Octobre 1958, de la loi organique n°2011-333 du 29 Mars 2011 relative au Défense des droits, du décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011, le Défenseur des Droits saisi le 21 Mai 2014 par le demandeur a présenté ses observations devant la présente juridiction, en considérant en cinquante-cinq points que la Société avait pris la décision de licencier en raison de ses activités syndicales.

La Société demande au Conseil de :

- DIRE ET JUGER que la Société n'a pas porté atteinte à un quelconque statut protecteur de Monsieur
- DIRE ET JUGER que le licenciement de Monsieur n'est entaché d'aucune nullité et repose sur une cause réelle et sérieuse,
- DIRE ET JUGER que les demandes de paiement d'heures supplémentaires et rappels de salaires de Monsieur ne reposent sur aucun fondement.

En conséquence,

- DEBOUTER Monsieur de l'ensemble de ses demandes,
- CONDAMNER Monsieur à payer à la Société la somme de 2000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,
- CONDAMNER Monsieur aux éventuels dépens.

Subsidiairement,

- DIRE ET JUGER que la période de protection de Monsieur a pris fin le 18 Avril 2014;

En conséquence,

- LIMITER à la somme de 810,87 euros l'indemnité pour violation du statut protecteur;
- DIRE et JUGER que Monsieur ne rapporte pas la preuve des préjudices exorbitants qu'il réclame;

En conséquence,

- LIMITER à la somme de 16 217, 40 euros l'indemnité qui pourrait être allouée à Monsieur au titre de l'article L 1235-3 du Code du Travail

## **SUR QUOI**

### **Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat :**

**\* quant à la validité de l'accord d'entreprise relatif à la modulation du temps de travail signé le 10 mai 2004**

Attendu que Monsieur fait plaider que l'employeur ne pouvait pas signer un accord d'entreprise avec un délégué du personnel, sans étiquette syndicale et sans aucun mandat d'une organisation syndicale représentative, en l'absence d'organisation syndicale dans son entreprise ;

Que dans ces circonstances l'entreprise ne pouvait appliquer que l'accord national alors qu'elle a appliqué l'accord d'entreprise ;

Que demande au conseil de dire et juger que l'accord d'entreprise sur la modulation du temps de travail signé le 10 Mai 2004 lui est inapplicable comme il est inapplicable à tous les salariés de l'entreprise.

Attendu qu'il n'est pas contesté par l'employeur que le 10 Mai 2004, un accord d'entreprise a été signé avec le délégué du personnel pour ce qui touchait à la modulation du temps de travail ;

Qu'il apparaît que cet accord a bien fait l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE ;

Qu'en outre, il a été exécuté ;

Que, dans ses écritures, la défenderesse, alors dénommée " ", faisait savoir qu'elle employait moins de 50 salariés et ne disposait pas d'un comité d'entreprise ;

Que c'est le délégué du personnel qui assurait la représentation de celui-ci ;

Que \_\_\_\_\_ ne démontre pas l'illégalité d'un tel accord au motif qu'il aurait dû être conclu, selon lui avec un délégué syndical ;

Qu'il n'est pas contestable que l'article 8-3 de l'accord national du 28 juillet 1998 prévoit que l'annualisation du temps de travail doit être négociée avec les délégués syndicaux, mais que ce même texte autorise la mise en place d'une modulation annuelle du temps de travail lorsque l'entreprise n'est pas dotée de délégués syndicaux ;

Attendu que \_\_\_\_\_ demande néanmoins au Conseil de Prud'hommes de déclarer inopposable l'accord de modulation du 10 Mai 2004 pour défaut d'approbation par une Commission Paritaire National de branche ;

Qu'il se fonde sur les dispositions de l'article L 132-26 du Code du Travail ;

Que, toutefois, ce texte est applicable aux dispositions générales des conventions et accords collectifs d'entreprise, qu'il ne vise pas les dispositions spécifiques des accords de modulation, que ces derniers sont régis par l'article L 212-8 du Code du Travail lequel ne prévoit pas d'approbation par une commission paritaire nationale de branche ;

Qu'il s'ensuit que cet accord d'entreprise du 10 Mai 2004 est pleinement valable ;

**\* quant à la modulation du temps de travail :**

Attendu que, selon le demandeur, l'accord modulation de 2004 n'avait pas respecté les dispositions de l'article L3122-11 du code du travail car le programme indicatif de la répartition de la durée du travail n'est pas mentionné et qu'ainsi les périodes hautes et basses d'activité ne sont pas identifiées ;

Qu'il ajoute que l'article 3 de l'accord litigieux laisse la possibilité à l'employeur de réduire le délai de prévenance- fixé à 7 jours par la loi- sans contrepartie en cas de réduction de ce délai ;

Mais attendu qu'il en ressort ni de la loi, ni de l'accord du 28 Juillet 1998, ni, au demeurant, de la jurisprudence, que l'employeur soit tenu d'établir un planning prévisionnel au début de l'année en cours; que seule une programmation indicative paraît exigée ;

**\* quant à la fluctuation de la charge d'activité du site de \_\_\_\_\_ :**

Attendu que \_\_\_\_\_ fait plaider que la Société \_\_\_\_\_ ne serait contrainte à aucune fluctuation de charge d'activité sur le site de \_\_\_\_\_ ;

Attendu que la société défenderesse fait observer que son activité de maintenance suppose des interventions impromptues et imprévisible dès l'instant où le client rencontre des difficultés avec son matériel; qu'elle est donc soumise à des périodes d'activités fluctuantes; qu'elle affirme que des plannings indicatifs étaient d'ailleurs affichés sur le site ;

Qu'il apparaît que, depuis 2012, il a été mis en place un logiciel de gestion du temps que les salariés peuvent consulter ;

Que la critique du demandeur, quant à ce fondement, est infondée ;

Attendu, ainsi, que l'accord de modulation annuel du temps de travail est donc opposable à \_\_\_\_\_ qui ne peut qu'être débouté de ses demandes de prétendues heures supplémentaires.

**Sur la demande relative à l'indemnité pour travail dissimulé :**

Attendu que, débouté du chef d'heures supplémentaires non payées, \_\_\_\_\_ ne peut qu'être débouté sur sa demande indemnitaire pour travail dissimulé intentionnel ou non ;

**Sur la demande de paiement de temps de pauses conventionnelles :**

Attendu que \_\_\_\_\_ soutient que sa rémunération de 2 375 euros correspond à son temps de travail effectif, exclusion faite des temps de pauses ;

Que c'est donc de manière erronée que la société indique à la première ligne de ses bulletins de salaire "salaire mensuel 2 374,92 euros dont 6 heures 50 de pause rémunérée" et calcule donc son taux horaire sur la base de 158,17 heures ;

Qu'en réalité, il a signé un contrat de travail basé sur la durée légale du temps de travail soit 151,67 heures mensuelles, que son taux horaire doit donc être calculé comme suit : 2375 euros / 151,67 heures = 15,658 euros et non 15,015 euros ;

Qu'au regard de la Convention collective de la Métallurgie de Seine et Marne visée au contrat de travail, le temps de pause journalier conventionnel sur une base de 35 heures est de 26,25 minutes (0,4384) ;

Que propose le calcul suivant :

- nombre de jours théoriquement travaillés 365-104 samedis et dimanches - 8 jours fériés ne tombant pas un samedi ou un dimanche - 25 jours de congés payés = 228 jours

- temps de pause mensuel (228 jours x 0,4384) 12 = 8,324

Que selon le demandeur, les bulletins de salaire auraient du être réalisés comme suit :

- 1er ligne : salaire mensuel de base = 2375 euros pour 151,674 soit pour un taux horaire de 15,658 euros

- 2<sup>e</sup> ligne temps de pause rémunéré = 8,324 x 15,658 euros = 130 euros

que la première et la deuxième ligne doivent s'additionner ;

Attendu que la défenderesse excipe de ce qu'elle s'était engagée au versement d'un salaire mensuel brut de ( après la dernière augmentation de salaire) 2555,65 euros ; qu'elle n'a fait que s'en tenir à ses engagements ;

Qu'elle invoque des augmentations régulières de salaires allouées au demandeur ;

Que, toutefois, elle admet que le taux horaire peut être calculé au moyen de deux méthodes ;

Qu'il existe, en l'espèce, une ambiguïté qui doit profiter au salarié de telle sorte qu'il lui sera alloué la somme de 6 743,61 euros à titre de rappel de salaires inhérent à la rémunération des temps de pause conventionnels et de 674,36 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés y afférents, outre les intérêts au taux légal à compter de la requête.

#### **Sur l'application de la règle du dixième pour les indemnités de congés payés :**

Attendu qu'en application de l'article L3141-22 du code du travail, l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé par le salarié s'il avait continué à travailler ;

Que, comme le souligne le demandeur dans ses écritures, il s'en dégage deux modes de calcul pour l'indemnité de congés payés : la règle du dixième et celle du maintien du salaire ;

Que justifie de ce que la méthode qui lui est la plus favorable et celle du dixième, que selon ses informations c'est bien cette dernière méthode de calcul qui a été appliquée par la société à compter du mois de janvier 2014 ;

Qu'il y a donc lieu de fixer la rémunération brute mensuelle, sur les 12 derniers mois de présence de à la somme moyenne de 3156,54 euros comme il le sollicite dans ses conclusions

#### **Sur la demande en annulation du licenciement :**

Attendu que fait grief à la société de l'avoir licencié sans l'autorisation administrative relativement à son statut de salarié protégé ;

Attendu que rappelle les dispositions de l'article L2411-7 du code du travail selon lesquelles "l'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de délégué du personnel, à partir de la publication des candidatures- la durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature de l'employeur...."

Qu'il soutient que lorsqu'un salarié est candidat aux premier et deuxième tours des élections, il bénéficie de la protection afférente au 1<sup>er</sup> tour jusqu'à la date de protection prévue pour le second tour dont il bénéficie également ;

Qu'il indique que sa candidature, pour le 1<sup>er</sup> tour des élections partielles a été officiellement notifiée à l'employeur par fax du 17 septembre 2013 étant observé que l'employeur prétextant ne pas avoir reçu le fax n'a eu connaissance de sa candidature que le 30 Septembre 2013

Que, le 02 Octobre 2013, le sieur , délégué syndical a ré - adressé la candidature de à l'employeur, pour le premier tour de l'élection partielle ;

Que le quorum n'ayant pas été atteint au 1<sup>er</sup> tour (15 octobre 2013), un second tour a été organisé le 29 octobre 2013 pour lequel il a déposé sa candidature par courrier du 18 Octobre 2013 adressé au Président, le sieur ;

Qu'il affirme que sa candidature pour le second tour ayant été déposée le 18 Octobre 2013, sa période de protection de 6 mois en tant que candidat expirait le 17 Avril 2014, à minuit ;

Que la société a engagé la procédure de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception le 07 Avril 2014 et de ce fait n'a pas respecté la procédure spécifique attachée à son statut de salarié protégé ;

Que cette violation est confirmée par l'Inspection du Travail, ainsi que par le défenseur des droits;

Attendu, cependant, qu'il ressort de la chronologie des faits relatifs au déroulement de l'élection professionnelle que le 30 septembre 2013 était déposée, par le syndicat , la candidature de ; que le 15 octobre 2013 se déroulait le 1<sup>er</sup> tour de l'élection partielle ; que le 18 Octobre confirmait sa candidature au 2<sup>ème</sup> tour, lequel avait lieu le 29 Octobre suivant ;

Que c'est à bon droit que la société soutient que n'avait pas à faire acte de candidature au deuxième tour et que la seule date de présentation de sa candidature qui peut être reconnue est le 30 Septembre 2013 ;

Que la protection a commencé lors de cette candidature manifestée le 30 Septembre 2013 ;

Que, dès cette date, l'employeur était informé de la volonté du demandeur d'être candidat au premier comme au second tour des élections ;

Que dans son travail du 18 Octobre 2013, ne faisait ainsi que confirmer sa candidature sur la liste pour le second tour des élections partielles, comme il l'avait d'ailleurs mentionné en objet de son mail ; que, cependant, cette information ne revêtait aucune utilité particulière .

Que, néanmoins, si cette circonstance n'a pas échappé à l'inspecteur du Travail, ce dernier a estimé que la disposition du protocole d'accord pré-électoral sur les candidatures " n'a pas de caractère obligatoire " et, d'autre part, le salarié a expressément présenté sa candidature au 2<sup>ème</sup> tour le 18 Octobre 2013 ;

Qu'il est certain que la loi prévoit une protection de 6 mois en faveur du candidat au premier tour ou en faveur du candidat au deuxième tour ;

Qu'elle ne prévoit pas, cependant, que le candidat au premier tour qui est également candidat au second - et qui, comme en l'espèce, le confirme expressément - voit sa protection courir à compter du second tour ;

Que le législateur n'a donc pas prévu que le délai de protection du candidat non élu puisse être protégé par une confirmation de candidature antérieurement présentée ;

Que cela n'a pas échappé au responsable du secteur juridique de la  
qui écrivait à l'employeur, dès le 14 Avril suivant, pour lui faire grief d'ailleurs d'avoir attendu  
la fin du délai de protection pour le licencié ;

Qu'en tout état de cause, ce responsable syndical avait tiré les conséquences exactes sur le plan  
juridique de la chronologie des faits ;

Attendu, en conséquence, qu'il convient de débouter \_\_\_\_\_ de ses demandes articulées  
sur la nullité du licenciement dont il a fait l'objet.

**Sur les demandes de \_\_\_\_\_ relatives à un licenciement sans cause réelle ni sérieuse**

Attendu que les griefs articulés dans la lettre de licenciement font état d'une attitude irrespectueuse  
à l'égard de la hiérarchie, le non respect des consignes données, ou mode de communication  
improductif, une hostilité ostentatoire à l'égard de l'entreprise, le non-respect des règles  
d'utilisation de l'outil, une animosité clairement exprimée envers la société ;

Attendu qu'il est constant que \_\_\_\_\_ avait alerté l'employeur sur l'éclairage, le traitement  
de l'air et des produits dangereux sur le local mis à la disposition par le client de l'employeur, en  
l'espèce, \_\_\_\_\_ ;

Que le 31 Mai 2013, le CHSCT de la société \_\_\_\_\_ s'est rendu sur le site de  
\_\_\_\_\_ mais n'a relevé aucune danger ;

Que le 18 Juillet 2013, l'APAVF, à laquelle la société \_\_\_\_\_ avait demandé  
d'effectuer le 15 juillet une vérification de la conformité des locaux a déposé un rapport d'où il ne  
ressort aucune non conformité ;

Que \_\_\_\_\_ disposait d'un appareil de climatisation qu'au demeurant il suffisait de  
brancher ;

Que la \_\_\_\_\_ avait même proposé d'autres locaux que \_\_\_\_\_ avait refusés ;

Que \_\_\_\_\_ ne saurait nier que la société \_\_\_\_\_ avait été attentive et  
réactive à ses doléances ;

Attendu, néanmoins, que les pièces versées au dossier corroborent les difficultés  
comportementales du demandeur qui remettrait en cause sa hiérarchie et son professionnalisme  
qu'il s'agisse des sieurs \_\_\_\_\_ ou \_\_\_\_\_ ; que devant l'ampleur de ce malaise ainsi créé,  
\_\_\_\_\_ était convoqué à un entretien préalable dès le 24 Juin 2013 ;

Ou'il s'ensuit que ce comportement est à détacher totalement de l'engagement tardif de  
\_\_\_\_\_ dans l'action syndicale ;

Que des responsables des sites de la \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ se sont plaints, auprès des responsables  
hiérarchiques de la société \_\_\_\_\_, des demandes téléphoniques réitérées à leurs  
agents d'autres sites de \_\_\_\_\_ ;

Que \_\_\_\_\_ ne manquait pas de relever, dans le cadre du complément à l'entretien  
professionnel du 26 Février 2014, que le demandeur \_\_\_\_\_ portait atteinte à l'image de  
\_\_\_\_\_ auprès du client \_\_\_\_\_, en étalant ses difficultés réelles ou supposées à des  
tiers ;

Que dans ces circonstances dûment établies par les éléments de preuve versés par l'employeur, le  
licenciement entrepris par la société \_\_\_\_\_ pour "faute simple" apparaissait  
fondé ;

Que \_\_\_\_\_ sera donc débouté de toutes demandes articulées sur le fondement d'une cause  
réelle et sérieuse.

**Sur les demandes relatives à la discrimination syndicale :**

Attendu qu'il ne suffit pas d'arguer de la simultanéité d'un licenciement et d'un engagement dans  
une section professionnelle pour invoquer, avec succès, une discrimination syndicale ;



Qu'il est patent que le faisceau de griefs abondamment décrit dans la lettre de licenciement tient à l'attitude générale et permanente du salarié et donc à son caractère, de telle sorte que c'est la pérennisation de cette attitude qui est devenue insupportable à l'employeur ;

Que l'acte de candidature à des élections professionnelles ne parait pas constituer pour l'employeur une circonstance propice à la volonté de se séparer du salarié pour ce motif ;

Qu'en revanche, il ne saurait être fait grief à l'employeur de cesser toute collaboration professionnelle avec un salarié ayant fait acte de candidature si cette séparation obéit aux règles légales, notamment celles qui s'attachent à la protection et à la durée de celle-ci ;

Que tant que la seront déboutés de toutes demandes à cet égard.

Sur l'application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile

Attendu qu'il n'y a pas lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile tant à l'égard de que de la société

Qu'ils seront déboutés de toutes demandes formulées de ce chef ;

**PAR CES MOTIFS,**

Le Conseil de Prud'hommes de RODEZ, en sa formation de départage, statuant publiquement, par décision contradictoire, mise à disposition au greffe, après en avoir délibéré conformément à la loi et en 1<sup>er</sup> ressort.

**CONDAMNE** la société porter et payer à la somme de 6 743,61 euros (SIX MILLE SEPT CENT QUARANTE TROIS EUROS ET SOIXANTE ET UN CENTIMES) à titre de rappel de salaire inhérent au temps de pause et celle de 674,36 euros (SIX CENT SOIXANTE QUATORZE EUROS ET TRENTE SIX CENTIMES) au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférents.

**DIT** que la méthode de calcul de l'indemnité des congés payés la plus favorable à est la règle du dixième.

**DIT** que les bulletins de salaires seront rectifiés et une nouvelle attestation Pôle emploi établie et ce sous astreinte de 150 euros (cent cinquante euros) par jour de retard, passé un délai de 2 mois à compter de la signification du présent jugement.

**DIT** que la présente juridiction se réserve la possibilité de liquider l'astreinte.

**DÉBOUTE** de toutes autres demandes, fin et conclusions.

**DÉBOUTE** la société de sa demande en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

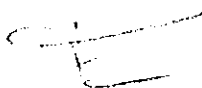
**LAISSE** les dépens à la charge de

**DÉBOUTE** la de sa demande en dommages et intérêts tenant en l'absence de discrimination sociale;

Ainsi jugé et prononcé en audience publique tenue au Palais de Justice de RODEZ, les jour, mois et an que susdits et lecture faite, ou à défaut par mise à disposition au Greffe, la minute du présent jugement a été signée par le Président et le Greffier.

LE GREFFIER,

S.FERRIER



Pour copie conforme à l'original  
RODEZ, le 9 Juin 2015  
Le Greffier

LE PRESIDENT,

H.OLIVIER

