

RG N° N° RG F 14/00334 - N° Prud'hommes

JUGEMENT DE DÉPARTAGE DU 15 Novembre 2018

SECTION Commerce

Conseil de Prud'hommes
d'Aix en Provence
EXTRAIT DES MINUTES
République Française
Au nom du peuple français

Monsieur X

AFFAIRE

X

Assisté de Me Sophie PANAIAS (Avocat au barreau d'AIX EN PROVENCE)

Contre

DEMANDEUR

SARL Y

SARL Y

Syndicat

SYNDICATS Z, Etablissement LE
DEFENSEUR DES DROITS

Représentée par Monsieur A (gérant)
Assisté de Me Marianne COLLIGNON-TRUCME (Avocat au barreau d'AIX EN PROVENCE)

MINUTE N° 18/171

DEFENDEUR

JUGEMENT DU
15 Novembre 2018

Syndicat Z

Qualification :
Contradictoire
Premier ressort

Représenté par Me Sophie PANAIAS (Avocat au barreau d'AIX EN PROVENCE)

Notification le : 23/11/18

Etablissement LE DEFENSEUR DES DROITS
7 rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 8

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

Représenté par Me Samir BORDJBI substituant Me Yasmina BELKORCHIA (Avocats au barreau de LYON)

le : 23/11/18

à : Me Sophie PANAIAS

PARTIES INTERVENANTES

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS :

Président : Madame Françoise GAUDIN, Juge Départementaire
Assesseur : Madame Guylaine GOZE-SOLON, Conseiller (S)
Assesseur : Monsieur Jean-Robert BEHAR, Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Greffier

PROCÉDURE

Date de réception de la demande : 10 Mars 2014
Bureau de Conciliation du : 03 Avril 2014
Bureau de Jugement du : 11 Février 2016
Procès-verbal de partage de voix du : 31 Mai 2016
Débats à l'audience de départage du : 04 Octobre 2018
Décision rendue publique par mise à disposition au greffe
le : 15 Novembre 2018
par Madame Françoise GAUDIN, Juge Départementaire,
Assistée du Greffier, Madame Mireille CREMADES.

Faits et procédure

M. X a été engagé par la société SARL Y, selon contrat de travail à durée déterminée de remplacement le 17 avril 2009, en qualité d'agent de service, à temps partiel, selon la convention collective nationale des entreprises de propreté.

A compter du 1er juillet 2009, la relation de travail s'inscrit dans un contrat de travail à durée indéterminée et par avenants des 15 février et 21 mai 2012, le salarié est embauché à temps complet entre les chantiers B et C.

Le 21 mai 2012, il est désigné représentant de la section syndicale par la Z qui vient de solliciter l'organisation d'élections professionnelles dans l'entreprise.

Le 12 octobre 2012, M. X se voit notifier un avertissement sur la qualité de son travail.

Par courrier du 3 décembre 2012, il contestera cette sanction qu'il considère comme injustifiée et discriminatoire.

Ayant obtenu plus de 10% des voix au premier tour des élections professionnelles du 30 octobre 2012, il est désigné en qualité de délégué syndical le 11 janvier 2013.

Par courrier du 6 décembre 2012, il est convoqué à un entretien préalable à sanction pour le 12 décembre et un 2ème avertissement lui sera notifié le 28 décembre 2012 pour insubordination vis-à-vis de son chef d'équipe.

Par lettre du 15 janvier 2013, une nouvelle procédure disciplinaire est engagée avec mise à pied conservatoire, aboutissant à une mutation disciplinaire de M. X sur le site de l'hôpital E.

Les 22 mars et 19 avril 2013, de nouvelles procédures disciplinaires étaient engagées à l'encontre de M. X avec convocation à entretien préalable, qui ne seront pas poursuivies.

Le 29 mai 2013, un nouvel avertissement lui est notifié pour ne pas s'être présenté sur son lieu de travail depuis le 14 mai 2013.

L'employeur a saisi le 13 septembre 2013 l'inspection du travail d'une demande d'autorisation de transfert du contrat de travail de M. X à la société F, reprenneur du chantier de l'hôpital E.

Le 12 novembre 2013, l'inspection du travail rend une décision de refus d'autorisation de transfert concernant M. X, l'estimant lié aux activités syndicales de ce dernier.

L'employeur lui propose des postes de reclassement à temps partiel.

M. X s'est trouvé en arrêt de travail à compter du 29 novembre 2013 jusqu'au 15 décembre 2013.

Le 22 janvier 2014, M. X est convoqué à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement prévu le 3 février 2014, auquel il ne se présentera pas.

Par courrier du 6 mars 2014 adressé à son employeur, il dénonce à nouveau le harcèlement discriminatoire dont il s'estime victime.

Invoquant être victime d'une discrimination fondée sur ses activités syndicales, le 10 mars 2014, M. X a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de diverses sommes et en réintégration à son poste.

Un procès-verbal de partage de voix est intervenu le 31 mai 2016.

M. X a été licencié pour inaptitude physique et impossibilité de le reclasser le 5 juillet 2017.

Aux termes de ses dernières conclusions, visées par le greffé et soutenues oralement par son conseil lors de l'audience de départage, M. X demande au conseil de :

-annuler les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre de M. X
-constater que M. X a été victime de discrimination syndicale de la part de son employeur,

-condamner la société Y à lui payer les sommes suivantes :

-50.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale,
-15.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail,

-279,85 € bruts et 125,05 € bruts à titre de rappel de salaire (heures indument déduites)
-27,98 € bruts et 12,50 € bruts à titre de congés payés y afférents,
-1.063,40 € bruts à titre de rappel de salaire sur heures de vacation d'avril 2011 à février 2012,

-106,34 € bruts à titre d'incidence congés payés,
-43,32 € bruts à titre de rappel de salaire sur heures de présence au comité d'entreprise,
-4,34 € au titre des congés payés y afférents,
-123,85 € bruts à titre de rappel de salaire sur heures de délégation,
-12,38 € à titre d'incidence congés payés,
-102,99 € bruts à titre de rappel de salaire sur heures de bureau de vote,
-10,22 € bruts de congés payés y afférents,
-53,90 € bruts à titre de rappel de salaire sur heures de visite médicale,
-5,39 € à titre de congés payés y afférents,
-19,30 € bruts à titre de rappel de salaire sur heures de négociation de l'accord préélectoral,

-1,93 € bruts à titre d'incidence congés payés,
-26,53 € bruts à titre de rappel de salaire sur heures de mise sous pli le 12 avril 2013,
-2,65 € bruts de congés payés y afférents,
-16,88 € bruts à titre de rappel de salaire sur finalisation du procès-verbal du 2ème tour des élections le 28 mai 2013,

-1,688 € bruts de congés payés y afférents,
-2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
-les intérêts de droit à compter de la demande et capitalisation desdits intérêts,
-ordonner l'exécution provisoire au titre de l'article 515 du code de procédure civile, la délivrance de bulletins de salaire rectifiés en conséquence sous astreinte.

L'Union Locale de la Z sollicite la condamnation de la SARL Y à lui payer une somme de 5.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour atteinte au droit syndical.

Aux termes de ses dernières conclusions, visées par le greffé et soutenues oralement par son conseil lors de l'audience de départage, la société Y demande au conseil de débouter M. X et la Z de leurs demandes et de les condamner solidairement à lui verser une somme de 2.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle conteste toute discrimination syndicale à l'égard de M. X et fait valoir qu'elle n'a pas manqué à ses obligations contractuelles.

Le Défenseur des Droits a présenté ses observations concernant M. X

Il a fait constater au conseil que ce dernier a subi un harcèlement discriminatoire à raison de ses activités syndicales au sein de la société Y et que la mutation disciplinaire dont il a fait l'objet encourt la nullité par application de l'article L.1132-4 du code du travail.

MOTIFS

Sur les rappels de salaire

- heures de vacation

Attendu que M. X réclame un rappel de salaire au titre des vacances en invoquant l'article 6.2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté, lequel énonce :

« Du fait des besoins exprimés par les clients, le travail en vacation est une pratique courante en particulier pour les salariés à temps partiel.

Afin d'aboutir à terme à limiter le travail à temps partiel fractionné et à faible durée de travail les seuils minima sont définis.

La vacation est définie comme une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les chantiers au sein de cette même vacation, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée.

Toute vacation inférieure à 1 heure est payée comme 1 heure de travail..».

Que M. X fait valoir qu'à compter du 1er avril 2011 jusqu'au 15 février 2012, il travaillait à temps partiel fractionné, soit 149,16 heures mensuelles selon trois vacations par jour, dont l'une de 8h30 à 9h chez le client B et que cependant, ladite vacation n'était payée qu'une demi-heure au lieu d'une heure ;

Qu'il a donc droit à un rappel sur la moitié desdites vacations, soit une somme de 907,48 € bruts en 2011 et 155,92 € bruts en 2012, soit une somme globale de 1.063,40 € bruts, outre son incidence congés payés de 106,34 € bruts ;

- heures de délégation

Attendu que M. X bénéficiait d'heures de délégation en qualité de :

- représentant de section syndicale à compter du 21 mai 2012 (4 heures par mois) ;
- délégué syndical (10 h/mois) après le 30 mai 2013 ;

Attendu que M. X réclame le paiement de 14 heures de délégation non payées en novembre, décembre 2012 et janvier, avril 2013 ;

Que compte tenu de l'annulation des élections professionnelles d'octobre et décembre 2012 par jugement du tribunal d'instance d'Aix-en-Provence du 22 janvier 2013, le mandat syndical de M. X était toujours en cours et a perduré jusqu'au premier tour des élections organisées après le jugement susvisé, soit le 29 avril 2013 ;

Que l'employeur ne peut valablement déduire des heures d'absence du salarié alors qu'il était en délégation durant deux heures par jour et le rappel sollicité lui est dû, soit 123,85 € bruts et 12,38 € bruts de congés payés y afférents ;

Qu'en revanche, le salarié ne peut percevoir deux fois la même somme en réclamant en sus les heures déduites pour absence ;

Que ce dernier chef de demande sera rejeté ;

-heures de présence au comité d'entreprise :

Attendu qu'invoquant l'article L.2325-9 du code du travail, le salarié réclame le paiement du temps qu'il a passé aux séances du comité d'entreprise en date des 31 juillet, 10 et 27 septembre 2013 ;

Que la société reconnaît avoir omis de lui régler ces heures, représentant une somme de 43,42 € bruts outre celle de 4,34 € bruts de congés payés y afférents ;

-Participation aux élections professionnelles :

Attendu que le salarié réclame le paiement des heures de présence les 29 avril et 27 mai 2013 au bureau de vote des élections de délégués du personnel dans l'entreprise ;

Que l'employeur rétorque que M. X était absent de son poste de travail le 29 mai 2013 et du 14 au 31 mai 2013 ;

Que cependant, le salarié ne pouvait être à deux endroits à la fois et a droit à la rémunération de ces journées, comme le prévoyait le protocole préélectoral, le procès-verbal des élections mentionnant sa présence de 9 h à 19 h lors du premier tour notamment ;

Qu'il sera fait droit à ladite demande à hauteur de 102,29 € bruts outre son incidence congés payés de 10,22 € bruts ;

- heures de négociation de l'accord préélectoral :

Que tout syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au plan national doit être invité à la négociation du protocole préélectoral et à établir les listes de leurs candidats, en vertu de l'article L.2314-3 du code du travail ;

Que M. X ayant à titre de représentant du syndicat Z participé à la négociation du protocole préélectoral le 22 mars 2013 durant 2 heures, a droit à leur paiement en vertu de l'article L.2143-18 du code du travail ;

Que peu importe que son mandat de délégué syndical ait été annulé, il était néanmoins représentant syndical Z et a participé à ladite réunion initiée par l'employeur ;

Qu'il a donc droit à la somme de 19,30 € bruts outre 1,93 € de congés payés y afférents ;

- heures de mises sous pli le 12 avril 2013 :

Que le salarié a participé le 12 avril 2013 à la mise sous pli des bulletins pour les élections professionnelles du 29 avril 2013 ;

Que cependant, aucune perte de salaire n'a été subie pour le mois d'avril 2013 et dès lors, sa demande à ce titre sera rejetée ;

- finalisation du PV du 2ème tour le 28 mai 2013 :

Que le salarié justifie avoir été présent le 28 mai 2013 de 10 h à 11H45 pour finaliser le second tour des élections, en sa qualité de délégué de liste Z ;

Qu'il est donc fondé à percevoir le temps passé en temps de travail effectif, soit une somme de 16,88 € bruts et 1,68 € bruts de congés payés y afférents ;

- heures de visite médicale :

Attendu que le temps nécessité pour les examens médicaux sont soit pris sur le temps de travail sans retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant le temps de travail ;

Que M. X réclame le paiement à ce dernier titre de 5 visites médicales qu'il a passées en dehors de son temps de travail à Cabriès ou à Marseille ;

Que le salarié justifie des dates de convocation à la médecine du travail, lesquelles ne coïncident pas avec ses lieux et horaires de travail, alors que l'employeur ne rapporte pas la preuve contraire, ni avoir réglé lesdites heures de visite, aucune mention ne figurant sur les bulletins de salaire en ce sens ;

- Sur la discrimination syndicale :

Que M. X fait état de discrimination syndicale au travers de procédures répétées de licenciement, de sanctions disciplinaires infondées, d'immixtion dans les élections professionnelles, des conséquences sur son état de santé avec arrêts de travail pour syndrome anxio-dépressif et in fine, son licenciement pour inaptitude à tout poste dans l'entreprise ;

Attendu que M. X invoque une discrimination pendant l'exécution de la relation de travail, à raison de ses activités syndicales, sur le fondement de l'article L.1132-1 du code du travail, lequel prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales ;

Attendu que l'article L.2141-5 du code du travail énonce : « *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* »

Qu'en outre, tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul, conformément à l'article L.1132-4 du code du travail.

Que dès lors que sont établis par le salarié des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, tels une disparité de rémunération ou de traitement, il appartient à l'employeur de démontrer que son comportement et ses décisions sont justifiées par des raisons objectives, exclusives de toute discrimination ;

Attendu que le salarié ajoute que son appartenance à la Z l'aurait mis en bute à des mesures d'intimidation de la Direction et des sanctions injustifiées ;

Qu'à compter d'octobre 2012, M. X s'est vu infliger trois avertissements (les 12 octobre, 28 décembre 2012 et 29 mai 2013) et une mutation disciplinaire le 22 janvier 2013 ;

Qu'il a comptabilisé six convocations à entretiens préalables à sanction, dont deux pouvant aller jusqu'au licenciement, qui n'ont pas abouties ;

Que l'employeur rétorque qu'à partir de sa désignation en qualité de délégué syndical, le comportement professionnel de M. X s'est dégradé ;

Que cependant, durant les trois premières années de présence, le salarié n'a eu aucune sanction disciplinaire ni remarque sur son travail ;

Que l'avertissement du 12 octobre 2013 lui a été infligé pour la mauvaise qualité de son travail, contrôlé par son chef d'équipe, Mme G ;

Que la mauvaise qualité alléguée est insuffisamment établie par des photos floues du site d'affectation à l'Hôpital E non balayé et par la seule attestation de la chef d'équipe de la société Y, sans aucune attestation ni plainte du client (Assistance Publique des Hôpitaux de Marseille) ;

Que par ailleurs, le salarié produit au dossier des attestations de tiers, M. H Chef de service C, service où travaillait également M. X, tous les jours entre midi et deux, lequel atteste le 17 novembre 2012 que « M. X donne entière satisfaction dans le travail qu'il effectue dans nos locaux » ;

Que l'avertissement du 28 décembre 2013, également infligé à M. X pour mauvais travail et refus de suivre les directives du chef d'équipe, M. D envers lequel le salarié a déposé une main courante devant les services de police le 6 décembre 2013, faisant état .

Que de même, la mutation disciplinaire du 22 janvier 2013 de M. X sur le site dénommé « Assistance Publique des Hôpitaux de Marseille-Hôpital E » était justifiée selon l'employeur par la demande du client (B) de voir retirer M. X de son site ;

Que le client a effectivement demandé le retrait du salarié par courriel du 14 janvier 2013, en invoquant un conflit entre les membres de l'équipe et un important absentéisme du salarié ;

Qu'il existait effectivement un conflit entre M. X et Mme G, laquelle exprimait une certaine défiance vis-à-vis des activités syndicales de M. X, dont elle disait qu'il contestait tout et mettait une mauvaise ambiance dans les réunions du CE ;

Que l'absentéisme du salarié s'expliquait par ses heures de délégation et de formation syndicale et il appartenait à l'employeur de le remplacer à son poste de travail auprès du client, M. X ne pouvant en être tenu pour responsable ;

Qu'il résulte du compte rendu d'entretien préalable rédigé par le conseiller du salarié, M. I, que M. X a été contraint d'accepter ladite mutation disciplinaire afin que sa mise à pied conservatoire et sa formation syndicale lui soient rémunérées ;

Que cette mutation disciplinaire n'était donc pas justifiée et s'inscrivait dans un processus de harcèlement discriminatoire envers l'intéressé et ce d'autant plus que l'inspecteur du travail, dans sa décision en date du 12 novembre 2013, a relevé que la société Y ne pouvait ignorer la mise en place en novembre 2012 d'un accord-cadre pour les prestations de propreté dans les locaux de l'Assistance Publique avec date limite des demandes de participation au 14 décembre 2012 et dans laquelle la société Y ne s'était pas engagée ;

Que cette dernière savait très bien dès lors qu'elle allait perdre le marché à son échéance en septembre 2013 et qu'en mutant disciplinairement M. X sur ce marché, il serait repris par le nouveau prestataire, en l'occurrence, la société F ;

Que pour cette raison, lorsque l'employeur a présenté une demande d'autorisation de transfert du contrat de travail de M. X suite à la perte du marché de l'Hôpital E vers l'entreprise F, l'inspecteur du travail a refusé le 12 novembre 2013 l'autorisation de transfert, lequel était selon lui en lien avec les activités syndicales du salarié ;

Que la société Y n'a pas introduit de recours contre cette décision reconnaissant le caractère discriminatoire du transfert et de la mutation disciplinaire antérieure ;

Que cette dernière mesure doit donc être annulée en vertu de l'article L.1132-4 du code du travail précité ;

Que l'avertissement du 29 mai 2013 a été délivré à M. X pour absence injustifiée sur le chantier C à compter du 14 mai 2013 ;

Que cependant, ledit client avait demandé au salarié de repartir le 13 mai en l'absence de bon de commande pour le mois de mai.

Que la société Y ayant régularisé l'intervention avec le client, a demandé à M. X de revenir travailler à partir du 14 mai, ce que ce dernier a fait et s'est vu, de nouveau refusé l'accès au site, ainsi qu'en atteste le courriel du client au gérant de la société Y, ledit mail ayant été imprimé le 14 mai à 13h32 ;

Que des convocations à entretien préalable en vue de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ont été engagées à plusieurs reprises, soit les 22 mars 2013 pour travail mal fait, alors que le salarié n'est pas le seul à travailler à l'hôpital E au nettoyage des locaux.

Que postérieurement au refus de transfert, le salarié aurait dû retrouver son emploi antérieur ou équivalent à temps plein, ce qui n'a pas été le cas ;

Qu'il devait se présenter tous les jours au siège de l'entreprise pour attendre une affectation ;

Que les propositions qui lui ont été faites étaient à temps partiel et M. X se verra laisser sans travail pendant une dizaine de jours en mai 2014 ;

Que ledit traitement infligé à M. X a entraîné la dégradation de son état de santé à compter de la fin de l'année 2013 et il a été placé à plusieurs reprises en arrêt-maladie, même en accident du travail (finalement non reconnu comme tel par la CRAM) ;

Que le non-paiement d'heures de délégation en temps voulu comme il a été dit, la défiance de l'employeur à l'égard du mandat syndical du salarié, la multiplicité des sanctions parallèlement au mandat syndical de M. X, permettent d'établir des éléments de discrimination alors que la société Y n'apporte pas d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination afin de justifier les décisions prises à l'égard de M. X

Qu'il en résulte que M. X a été victime de discrimination syndicale de la part de la société Y et qu'il en a subi un préjudice moral du fait des sanctions prises à son encontre et des procédures de licenciement diligentées à son encontre mais non menées à leur terme ;

Qu'il convient, compte tenu des éléments ci-dessus exposés, de condamner la société Y à payer à M. X une somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts en réparation de son entier préjudice consécutif à la discrimination syndicale dont il a été victime et de rejeter le surplus des demandes ;

Que M. X invoque les mêmes faits pour réclamer également des dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail, alors que le même préjudice ne peut être indemnisé deux fois ;

Que M. X sera débouté de sa demande de dommages et intérêts pour exécution fautive par l'employeur du contrat de travail ;

Que compte tenu de l'ancienneté du litige, l'exécution provisoire du présent jugement, nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, sera ordonnée ;

Qu'il y a lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit du seul salarié et de rejeter la demande de l'employeur formée au même titre ;

Que la société Y, succombant, sera condamnée aux entiers dépens ;

PAR CES MOTIFS

LE JUGE DÉPARTITEUR,

Statuant seul, conformément aux articles R.1454-29, R 1454-30 et R 1454-31 du Code du Travail (anciennement R 516-40 du Code du Travail), par jugement public contradictoire, et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la tentative infructueuse de conciliation du 03 Avril 2014,

Vu le procès-verbal de partage de voix du 31 Mai 2016,

Condamne la société Y à payer à M. X les sommes suivantes :

* MILLE SOIXANTE TROIS EUROS ET QUARANTE CENTIMES (1.063,40 €) bruts à titre de rappel de salaire sur heures de vacation d'avril 2011 à février 2012,

* CENT SIX EUROS ET TRENTÉ QUATRE CENTIMES (106,34 €) bruts à titre d'incidence congés payés,

* QUARANTE TROIS EUROS ET TRENTÉ DEUX CENTIMES (43,32 €) bruts à titre de rappel de salaire sur heures de présence au comité d'entreprise,

* QUATRE EUROS ET TRENTÉ QUATRE CENTIMES (4,34 €) au titre des congés payés y afférents,

* CENT VINGT TROIS EUROS ET QUATRE VINGT CINQ CENTIMES (123,85 €) bruts à titre de rappel de salaire sur heures de délégation,

* DOUZE EUROS ET TRENTÉ HUIT CENTIMES (12,38 €) à titre d'incidence congés payés,

* CENT DEUX EUROS ET QUATRE VINGT DIX NEUF CENTIMES (102,99 €) bruts à titre de rappel de salaire sur heures de bureau de vote,

* DIX EUROS ET VINGT DEUX CENTIMES (10,22 €) bruts à titre de congés payés y afférents,

* CINQUANTE TROIS EUROS ET QUATRE VINGT DIX CENTIMES (53,90 €) bruts à titre de rappel de salaire sur heures de visite médicale,

* CINQ EUROS ET TRENTÉ NEUF CENTIMES (5,39 €) à titre de congés payés y afférents,

* DIX NEUF EUROS ET TRENTÉ CENTIMES (19,30 €) bruts à titre de rappel de salaire sur heures de négociation de l'accord préélectoral,

* UN EURO ET QUATRE VINGT TREIZE CENTIMES (1,93 €) bruts à titre d'incidence congés payés,

* SEIZE EUROS ET QUATRE VINGT HUIT CENTIMES (16,88 €) bruts à titre de rappel de salaire sur finalisation du procès-verbal du 2ème tour des élections le 28 mai 2013,

* 1,68 € bruts (UN EURO ET SOIXANTE HUIT CENTIMES) à titre de congés payés y afférents,

lesdites sommes portant intérêts au taux légal à compter de la saisine judiciaire et avec capitalisation des intérêts échus depuis au moins un an,

*DIX MILLE EUROS (10.000 €) à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale,

*DEUX MILLE EUROS (2.000 €) au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Enjoint à l'employeur de délivrer un bulletin de salaire récapitulatif des sommes allouées.

Rejette toute autre demande ou plus ample.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement.

Condamne la société *xy* aux dépens.

Ainsi fait, jugé et rendu public par mise à disposition au greffe du Conseil de Prud'Hommes d'Aix-en-Provence, le 15 Novembre 2018.

certificat conforme



Le Greffier,
M. CREMADES

Le Président,
F. GAUDIN