

REPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LOUVIERS

Conseil de Prud'Hommes
Palais de Justice
11 rue des Pénitents - BP 407
27404 LOUVIERS CEDEX

JUGEMENT

RG N° F 12/00297

Audience du : 28 Janvier 2014

SECTION Commerce

Monsieur

AFFAIRE

Assisté de Me Anne-Laure CAFFIAUX-COCONNIER (Avocat au
barreau d'EVREUX)

DEMANDEUR

MINUTE N° 218

SOCIÉTÉ

Représenté par Me Emilie BEGUIN (Avocat au barreau de PARIS)

JUGEMENT DU
28 Janvier 2014

DÉFENDEUR

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Monsieur Lionel JACQUAINT, Président Conseiller (S)
Madame Chantal QUERNIARD, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Alain JAUNEAU, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Jacques MARTINAT, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Marie-Claude PINEL, Greffier

Extrait des minutes
du Conseil de Prud'hommes
de LOUVIERS

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 18 Juin 2012
- Bureau de Conciliation du 03 Juillet 2012
- Convocations envoyées le 18 Juin 2012
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 17 Septembre 2013
- Prononcé de la décision fixé à la date du 05 Novembre 2013
- Délibéré prorogé à la date du 28 Janvier 2014
- Décision prononcée par Monsieur Lionel JACQUAINT (S)
Assisté(e) de Madame Solange SANNIER, Greffier

Le 18 juin 2012, Monsieur

a fait convoquer son employeur la Société
devant le Conseil de Prud'hommes de Louviers aux fins de :

- Dire et juger que la Société a usé de pratiques discriminatoires et d'un harcèlement moral envers
- Condamner en conséquence la Société à verser à Monsieur la somme de 50 000 € au titre des dommages-intérêts pour discrimination antisyndicale et harcèlement moral
- Dire et juger que la Société a bloqué l'évolution de carrière et l'augmentation de salaire de _____ depuis 2004
- Condamner en conséquence la Société à verser à _____ la somme de 2728,60 € à titre de rappel de salaire, outre 272,86 € au titre des congés payés afférents
- Condamner la Société à réactualiser le salaire actuel de _____ à hauteur de 2370,58 € bruts, soit une augmentation de 9,92 % afin de corriger la discrimination qu'il a subie
- Condamner la Société à réhabiliter _____ dans sa fonction principale d'assistant logistique (contrôleur réception)
- Condamner la Société à payer à _____ la somme de 2500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile
- Ordonner l'exécution provisoire du présent jugement
- Dire que les sommes mises à la charge du défendeur porteront intérêts à compter du dépôt de la requête
- A défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par la présente décision et qu'en cas d'exécution par voie extra-judiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire, en application des dispositions du décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la société défenderesse en sus de l'indemnité mise à sa charge sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

A l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré et le prononcé du jugement a été fixé au 5 novembre 2013, prorogé au 28 janvier 2014.

FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Pour Monsieur

Monsieur _____ a été embauché par contrat à durée indéterminée le 5 octobre 1998 en qualité d'assistant logistique par la société _____
Le salaire brut de Monsieur _____ a été fixé à 1 677 euros (11 000 francs) pour 169 heures de travail.
Le 16 mars 2007, un avenant a été ajouté à son contrat de travail, au terme duquel, depuis le 26 février 2003, il travaille en horaires décalés alors qu'auparavant, il travaillait à la journée.
De cette manière, il travaille un semaine sur deux de 7 heures à 16 heures puis de 10 heures à 19 heures.

Suivant un courrier en date du 12 mars 2004, l'Union Départementale Syndicats Ouvriers _____ a informé la société _____ que, suite à la création d'un syndicat _____ au sein de la société, Monsieur _____ était désigné délégué syndical.

Depuis cette date, Monsieur _____ ne cesse de subir une discrimination et un harcèlement moral de la part de la société _____
D'ailleurs, quelques jours après sa désignation, Monsieur _____ a été isolé du reste de ses collègues, de sorte qu'il travaille seul dans le bâtiment (_____ » situé à quelques kilomètres du siège de la société.

Par un courrier en date du 29 avril 2004, _____ a fait savoir à la société _____ que Monsieur _____ était désigné en qualité de Représentant syndical au Comité d'Entreprise.

Par un courrier en date du 23 septembre 2004, _____ informait _____ que Monsieur _____ était également désigné en qualité de Représentant syndical au CHSCT.

Le 18 juin 2004, Monsieur _____, alors Directeur général de la Société _____, a accusé Monsieur _____ d'être "le direct responsable des mauvais résultats de l'entreprise!".

Ce même jour, Monsieur _____, supérieur hiérarchique de Monsieur _____ a refusé de lui signer un bon de délégation pour absence sans aucune raison objective. Il s'agissait apparemment de le mettre en défaut en lui rendant tardivement son autorisation signée.

Dans une démarche de transparence Monsieur [redacted] n'a pas manqué de relater tous ces faits dans deux courriers du même jour.

En réponse, le 5 juillet 2004, Monsieur [redacted] n'a aucunement démenti les propos qu'il avait tenus, ni ne les a justifiés et a répondu à Monsieur [redacted] par des pirouettes mesquines

Il est même allé jusqu'à porter des accusations honteusement mensongères contre Monsieur [redacted] en affirmant que ce dernier avait saisi ses deux précédents courriers sur un ordinateur de la société et pendant son temps de travail. Ceci était évidemment faux et Monsieur [redacted] a démenti immédiatement dans un courrier du 26 juillet 2004.

Le 3 septembre 2004, la société [redacted] a informé Monsieur [redacted] qu'à partir de la semaine du 3 septembre 2004, il serait affecté au poste de magasinier cariste cellule B en horaires d'équipe matin 6 heures à 14 heures et après-midi 14 heures à 22 heures. De cette manière, la société [redacted] a tenté d'imposer une modification substantielle du contrat de travail de Monsieur [redacted] malgré le fait qu'il avait déjà refusé de donner son accord sur ce point lors d'une réunion du 1er septembre 2004.

Par un courrier du 7 septembre 2004, Monsieur [redacted] a donc confirmé son refus d'affectation et a informé la société [redacted] qu'il prendrait ses fonctions habituelles le 9 septembre 2004 à 8 heures comme d'habitude.

Ce changement d'affectation brutal et sérieusement injustifié était d'autant plus étonnant que le 2 juillet 2004, alors que Monsieur I [redacted] remplissait son rôle de délégué syndical en assistant un de ses collègues, Monsieur [redacted], à un entretien de réintégration, Monsieur [redacted] avait tenu des propos plus que condamnables à son égard. ; propos que Monsieur [redacted] a d'ailleurs relatés dans un courrier du 26 juillet 2004 adressé à Monsieur [redacted] et que ce dernier n'a jamais démenti.

Il est donc évident que Monsieur [redacted] est constamment victime d'une entrave à sa liberté syndicale et d'un harcèlement moral.

Il est indéniable que Monsieur [redacted] gêne la Direction de [redacted] en cela uniquement qu'il est délégué syndical.

Par un courrier du 15 octobre 2004, Monsieur [redacted] était convoqué à un entretien préalable à licenciement fixé au 26 octobre 2004. Entre temps, dans un courrier du 21 octobre 2004, la société [redacted] abandonnait son projet de licenciement à l'encontre de Monsieur [redacted]

La société [redacted] entendait assimiler clairement Monsieur [redacted] à un magasinier cariste.

Or, comme Monsieur [redacted] ne cessait de le faire remarquer à sa direction depuis des mois, il n'est pas magasinier cariste mais assistant logistique.

Et même si effectivement, la société [redacted] n'a pas modifié le contrat de travail de Monsieur [redacted] dans les faits, il est indéniable qu'elle a modifié dans les faits sa qualification en lui attribuant une fonction principale sans rapport avec celle d'un assistant logistique.

En outre, à maintes reprises, la société [redacted] a tenté d'agir en ce sens unilatéralement. Comme le prouve le courrier du 3 septembre 2009 de Monsieur [redacted] à l'égard de Monsieur [redacted] qui lui a notifié un changement d'horaires et un changement de qualification.

Malgré les pressions et le dénigrement constant qu'il subit et, afin de montrer sa bonne foi et son implication dans la bonne marche de la société, Monsieur [redacted] a cependant accepté de travailler en équipe en tant que magasinier cariste, de façon exceptionnelle à partir du 29 novembre 2004, pour remplacer un de ses collègues hospitalisé.

Dans le cadre de l'exercice: de sa mission de délégué syndical de [redacted] Monsieur [redacted] est exposé à son employeur en permanence, notamment dans le cadre de sa fonction d'assistance des salariés en cas d'entretien avec la direction. Monsieur [redacted] a toujours pris à coeur son rôle de délégué syndical dans sa démarche de protection du travail et de la santé des salariés, comme en atteste nombre de ses collègues à l'image de Madame [redacted]

La société [redacted] est clairement gênée par cette position qu'occupe Monsieur [redacted] et, dès lors qu'il exerce sa mission, il s'en suit pour lui des vagues de reproches injustifiés et des tentatives de mise à l'écart de l'entreprise.

Pour preuve, alors que Monsieur [redacted] assistait une de ses collègues, Madame Carine [redacted], pendant un entretien le 28 juin 2008, Monsieur [redacted] lui faisait des

reproches sur son rôle de délégué et sur son propre travail.

Or, ces propos n'avaient aucunement lieu d'être tenus à ce moment précis et au surplus, en présence d'une collègue de Monsieur [redacted] que cela ne concernait absolument pas. Madame [redacted] atteste d'ailleurs que Monsieur [redacted] a "subi des pressions et reçu des menaces très caractérisées : menaces verbales et licenciement" dans le cadre de son mandat de représentant syndical.

Suite à cette altercation du 28 juin 2008 et de façon tout à fait surprenante, la Direction de la société [redacted] a pourtant nié, en partie, cet état de fait. Des lors, s'en est suivi pour Monsieur [redacted], une série de reproches et de pressions.

Le 5 septembre 2008, la société [redacted] a notifié à Monsieur [redacted] une mise à pied disciplinaire.

Par un jugement du 9 avril 2009, le Conseil de Prud'hommes de LOUVIERS a cependant annulé cette mise à pied.

La société [redacted] ne démontrait aucun préjudice et Monsieur [redacted] Responsable des opérations, a reconnu qu'il s'agissait d'une « erreur exceptionnelle ».

En outre, le Conseil n'a pas manqué de relever le comportement malicieux de la société [redacted]

En effet, dans son courrier du 5 septembre 2008 prononçant la mise à pied de Monsieur [redacted], la société [redacted] lui a reproché de ne pas avoir effectué un double contrôle sur une liste de réception alors que cette procédure avait, soi-disant, toujours existé.

Or, le Conseil relevait que:
"dans le mode opératoire ILOG 45 il n'existait aucune instruction sur un double contrôle. Qu'une nouvelle procédure avec double contrôle a été mise en place seulement le 11 septembre 08, jour de la mise à pied de [redacted]. La mise en place de cette nouvelle procédure montre que celle existante n'était pas suffisante, notamment pour les contrôles et donnait lieu parfois à des erreurs."

C'est avec la plus grande mauvaise foi que la société [redacted] a fait reposer sur Monsieur [redacted] une erreur, dont elle était indéniablement en partie responsable, puisqu'elle a reproché à Monsieur [redacted] de ne pas avoir respecté une procédure, qui n'existait pourtant pas, et, qu'elle avait créée le jour où elle avait prononcé sa mise à pied.

En outre, concurremment à cette mise à pied, le 21 avril 2009, la société [redacted] a sollicité auprès de l'Inspection du travail, une autorisation afin de licencier Monsieur [redacted] en exagérant des faits bénins et en usant d'allégations totalement mensongères afin de le discréditer.

En conséquence, dans une décision du 4 mai 2009, confirmée le 16 novembre 2009, l'Inspection du travail a refusé d'accorder à la société [redacted] l'autorisation de procéder au licenciement de Monsieur [redacted]

Quelques temps après, le 27 octobre 2009, la société [redacted] a notifié un avertissement à Monsieur [redacted], pour avoir eu un écart de langage auprès d'un de ses supérieurs hiérarchiques.

La Direction de la société [redacted] pousse ainsi à bout Monsieur [redacted] (en dénigrant son travail avec cynisme et sarcasmes) afin de pouvoir monter en épingle la moindre réaction de sa part.

Par courrier en date du 15 décembre 2009, la société [redacted] a convoqué Monsieur [redacted] à un entretien préalable, fixé au 28 décembre 2009 (puis décalé au 29 en raison des obligations syndicales de Monsieur [redacted], en vue d'une éventuelle mesure de licenciement.

Le 5 janvier 2010, la société [redacted] a formulé une nouvelle demande d'autorisation de licenciement de Monsieur [redacted] qui a, de nouveau, été refusée le 22 février 2010.

En effet, l'Inspection n'a pas manqué de relever que la sanction envisagée à l'encontre de Monsieur [redacted] était tout à fait disproportionnée par rapport aux griefs qui lui étaient reprochés et qu'en outre, les preuves fournies par la société [redacted] étaient très discutables.

De surcroît, l'Inspection a mis en évidence que l'appartenance de Monsieur [redacted] à un syndicat n'était pas dénuée de tout lien avec la demande de licenciement :

«CONSIDERANT l'état conflictuel des relations entre la Direction de l'entreprise et Monsieur [redacted] depuis sa désignation en tant que délégué syndical en mars 2004, il est indiscutable que la société [redacted] s'acharne à vouloir licencier Monsieur [redacted] par tous les moyens, traquant le moindre de ses faits et gestes, tentant de le piéger à la moindre occasion et même, allant jusqu'à lui retirer ses outils de travail (autorisation de conduire les engins, plus aucun accès au réseau informatique, etc...); en d'autres termes Monsieur [redacted] subit une discrimination et un harcèlement quotidien au travail.

En outre, Messieurs [redacted] et [redacted] attestent que, dans le cadre de leurs fonctions respectives de Réceptionnaire et de Préleveur, ils travaillent quotidiennement avec Monsieur [redacted] et qu'à ce titre, il a toujours fourni "un travail sérieux et de qualité ainsi qu'un comportement et langage respectueux".

Malgré la volonté exprimée de Monsieur [redacted] de vouloir continuer à "contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail", le 28 janvier 2010, suite à une réunion du CHSCT, il a été décidé, sans aucune motivation, que «les délégués syndicaux ne seront plus invités aux réunions du CHSCT», d'autant plus que Monsieur [redacted] était le seul à y participer depuis 2004.

Le 22 février 2010, l'Inspection du travail a été obligée d'intervenir afin que les faits de discrimination syndicale à l'encontre de Monsieur [redacted] cessent.
En l'espèce, la société [redacted] avait injustement retiré à Monsieur [redacted] son autorisation de conduite de chariot automoteur.

Monsieur [redacted] a été convoqué le 1er avril 2010 en vue de son entretien annuel de fin d'année mais a refusé de signer la fiche d'évaluation qui manquait en tout point de cohérence et de véracité.

En effet, la société [redacted] soutenait à Monsieur [redacted] qu'il devait être considéré comme Magasinier cariste et non comme Assistant logistique (Contrôleur réception), même s'il avait été engagé en cette qualité.

Or, la fonction secondaire de Monsieur [redacted] a certes pris plus d'ampleur que sa fonction principale mais, pour l'unique raison qu'il a été privé d'un de ses outils de travail principal, à savoir son accès au réseau informatique, depuis que la société [redacted] n'avait pas obtenu l'autorisation de le licencier.

En outre, la société [redacted] lui a reproché également, lors de cet entretien d'avoir une conduite dangereuse des engins.

Or, il n'en était rien, d'autant qu'une lettre de sensibilisation sur la conduite engins, diffusée mi-juin 2009, ne lui a jamais été adressée alors qu'elle l'a été à certains de ses collègues impliqués, eux, dans des accidents avec blessures légères.

Sur ce point, la mauvaise foi de la société [redacted] est d'autant caractérisée que [redacted] un des supérieurs hiérarchiques de Monsieur [redacted] lui a proposé, le 8 avril 2010, de modifier le commentaire de critère sécurité de sa fiche d'évaluation en "rester vigilant concernant les piétons" à la place de "conduite dangereuse en présence de clients et collègues piétons" ce qui n'est sensiblement pas la même chose voir même totalement opposé!

L'utilisation du verbe «rester» laissant supposer une continuité de la vigilance dont Monsieur [redacted] a effectivement toujours fait preuve.

Il a, en outre, été reproché à Monsieur [redacted] un manque de motivation ceci alors même qu'il a toujours effectué son travail correctement, malgré l'attitude de la société à son égard.

Au vu de toutes ces considérations, il est indéniable que la présence d'un délégué syndical FO au sein de la société [redacted] pose un véritable problème à la direction qui n'hésite pas depuis 2004 à faire subir à Monsieur [redacted] diverses pressions et manoeuvres afin de le voir craquer et d'abandonner sa mission, surtout, son travail. Monsieur [redacted] n'a d'ailleurs pas hésité à régler ses comptes avec Monsieur [redacted] en le stigmatisant auprès du personnel de la société.

Ce fut notamment le cas lors de la réunion DP CE du 3 octobre 2011, quand il l'a présenté à la nouvelle Directrice des ressources humaines et à sa collaboratrice Mesdames et , tout en l'accablant de reproches personnels sans aucun rapport avec le but d'une telle réunion.

D'ailleurs, le 23 janvier 2012, indignés par le comportement de leur hiérarchie vis-à-vis de Monsieur , quatre de ses collègues, Messieurs , et ont produit une attestation dans laquelle ils dénoncent le harcèlement dont sont victimes les salariés de la société et particulièrement, Monsieur F

Malgré plus de dix années d'ancienneté au sein de la société Monsieur a été bloqué dans son évolution salariale et a stagné sa carrière.

La société a même tenté de le rétrograder à plusieurs reprises.

Il convient de noter que, depuis le mois de juillet 2004, Monsieur est fréquemment contraint de prendre un puissant anxiolytique

D'ailleurs, suivant certificat médical établi le 27 mai 2011, le Docteur souffre atteste que suite aux pressions subies par son employeur, Monsieur souffre d'un syndrome dépressif chronique.

Il ajoute qu'il doit donner régulièrement des soins attentifs à Monsieur depuis le 15 juillet 2004 «pour un syndrome dépressif chronique.». Et, d'ajouter que «Des accès plus importants ont donné lieu à des arrêts de travail puisque cette affection trouve son origine dans des problèmes rencontrés dans l'exercice de son activité professionnelle.».

C'est dans ces conditions que Monsieur saisit aujourd'hui le Conseil de céans afin notamment de voir dire et juger qu'il a subi une discrimination syndicale et un harcèlement moral ainsi qu'un blocage injustifié dans l'évolution de sa carrière et de son salaire avec les conséquences financières afférentes et qu'il réclame les demandes énoncées supra.

Pour la Société

La Société est un dépositaire pharmaceutique autorisé par l'AFSSAPS (Agence Française de Sécurité Sanitaire des Produits de Santé).

L'entreprise intervient dans le domaine sensible de la logistique et de la distribution de produits pharmaceutiques.

Elle gère plus précisément les commandes de produits pharmaceutiques effectuées par des laboratoires à destination des pharmacies d'officine, des grossistes répartiteurs, des hôpitaux, des vétérinaires ainsi que des médecins.

L'activité de est étroitement encadrée par les dispositions du Code de la Santé Publique et par les bonnes pratiques de fabrication et de distribution.

Les enjeux sont importants dans la mesure où il s'agit de la préservation des médicaments ainsi que de leur bonne distribution.

est implantée à , à proximité de nombreuses usines pharmaceutiques.

La Société a intégré le Groupe en juillet 2011.

Monsieur a été embauché au sein de à compter du 5 octobre 1998 en qualité d' "Assitant logistique".

Il occupe actuellement le poste de "Contrôleur Réception", statut Agent de maîtrise, coefficient 150, groupe 1 de la Convention Collective des Transports Routiers.

a exercé, depuis 2004, différents mandats représentatifs.

Il est actuellement titulaire des mandats de délégué syndical et de représentant syndical au Comité d'entreprise.

n'a cessé, depuis sa première désignation en tant que délégué syndical, de contester les décisions prises par son employeur, estimant faire l'objet de "pratiques discriminatoires et d'un harcèlement moral."

Plus encore, après quelques semaines, a adopté un comportement totalement déplacé, contraignant à prononcer certaines sanctions à son encontre.

C'est dans ces conditions que a saisi, le 18 juin 2012, le Conseil de Prud'hommes de Louviers des demandes suivantes :
Dire et juger que la Société a usé de pratiques discriminatoires et d'un harcèlement moral envers et condamner en conséquence la Société à verser à diverses réclamations.

Parallèlement, le 12 juillet 2012, a saisi le Défenseur des droits.

Par courriers en date du 4 mars 2013 et 24 mai 2013, a répondu de manière détaillée aux interrogations du Défenseur des droits.

En dépit de ces éléments et à la suite d'une interprétation erronée des faits soumis à son appréciation, le Défenseur des droits a fait savoir, par décision du 11 juin 2013 qu'il entendait présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes.

Il sera d'ores et déjà rappelé que la décision du Défenseur des droits ne lie pas le Conseil de Prud'hommes qui débouterà de ses demandes manifestement infondées.

La Société demande au Conseil de Prud'hommes de Louviers de :

- débouter de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,
- condamner à verser à la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

A titre subsidiaire,

- de réduire à de plus justes proportions les indemnités sollicitées.

DÉCISION DU CONSEIL

Sur la discrimination :

a été embauché par contrat à durée indéterminée le 5 octobre 1998 en qualité d'assistant logistique par la Société.

Le 16 mars 2007, par un avenant à son contrat de travail, travaillera en horaires décalés.

Par courrier en date du 12 mars 2004, est désigné Délégué Syndical au sein de la Société par l'Union Départementale Syndicats Ouvriers

affirme que, depuis cette date, il est victime de discrimination et

de harcèlement moral de la part de la Société

est également désigné par lors de deux courriers en date du 29 avril 2004 et 23 septembre 2004 : Représentant Syndical au Comité d'entreprise et Représentant Syndical au CHSCT.

Pour sa part, la Société conteste l'affirmation de sur le fait qu'il serait victime de discrimination et victime de harcèlement moral.

Le Conseil rappelle que plusieurs articles interdisent le principe général de non discrimination (articles L 1132-1 - L 1132-4 et L 2141-5 du Code du Travail).

Pour le harcèlement moral, il en est de même, notamment les articles L 1152-1 et L 2141-5 du Code du Travail.

L'ensemble de ces textes fixe un cadre légal à la non discrimination et au harcèlement moral.

En la cause, affirme que depuis sa désignation en tant que délégué syndical le 12 mars 2004, il a subi une discrimination syndicale et un harcèlement moral. prétend que la multitude de sanctions qui lui ont été données ne reposaient que sur sa désignation de représentant syndical. La Société conteste ces affirmations et affirme que ces sanctions étaient justifiées.

Le Conseil relève, à la lecture des avertissements du 13 mai 2004 et 27 octobre 2009, que ceux-ci font référence à des propos déplacés ou injurieux. La sanction disciplinaire consistant en une mise à pied le 5 septembre 2008 ne peut être retenue par le Conseil, celle-ci ayant été annulée par la juridiction prud'homale, elle n'existe donc pas. Quant aux différentes procédures de licenciement mises en place par la Société, elles n'ont pas abouti à la suite du refus de l'Inspecteur du Travail d'autoriser le licenciement.

L'Inspecteur du Travail a jugé que les sanctions étaient disproportionnées par rapport à la sanction envisagée ou entachées d'une irrégularité de procédure. L'Inspecteur du Travail soulève dans sa décision rendue le 22 février 2010 : "que l'appartenance syndicale de Monsieur n'est pas dénuée de tout lien avec la demande présentée...".

Le Conseil constate que l'Inspecteur du Travail, pour établir une relation entre l'appartenance syndicale et la mesure envisagée, fait état de relation conflictuelle, à une sanction annulée par le Conseil de Prud'hommes, le fait de retirer à l'accès au réseau informatique et enfin que la gravité des griefs reprochés et le contenu du dernier entretien annuel d'évaluation.

Le Conseil constate qu'effectivement la Société n'a pas respecté les procédures légales sur le projet de licenciement mais que cela ne démontre pas non plus une intention discriminatoire liée au mandat de

Sur l'accès informatique, le Conseil, là aussi, relève que a commis une faute qu'il reconnaît. Le Conseil estime aussi que la sanction appliquée relève du pouvoir de l'employeur et qu'il n'est nullement démontré que cette décision était en lien avec le mandat de

Enfin, concernant le relationnel, le Conseil relève, à la lecture des entretiens annuels d'évaluation de, que le problème relationnel était déjà présent en 2000, 2001 et 2003, bien avant que ait été désigné Délégué Syndical.

... soutient également que sa mutation sur le site "Les Clouets" consistait à l'écarter de ses collègues de façon discriminatoire en lien avec son mandat. Or, le Conseil note que ... au moment de sa mutation sur le site des Clouets, ne s'est pas plaint de cette mutation. En effet, il n'y a eu aucun écrit de sa part. Le Conseil note que lors de chaque problème survenant entre les parties, ... en a fait état par courrier à la Direction de ... Enfin, il apparaît que le passage sur le site "..." se faisait apparemment suivant un cycle de rotation du personnel.

Le Conseil, au vu de cet argumentaire, juge que ... ne démontre pas qu'il ait fait l'objet d'une discrimination syndicale par les éléments qu'il soulève et par ceux fournis par la Société

Le Conseil ne peut faire droit à sa demande sur la discrimination syndicale.

Sur le harcèlement moral :

... demande au Conseil de juger qu'il aurait fait l'objet d'un harcèlement moral. La Société ... conteste cette affirmation.

Le Conseil constate que ... fonde cette demande sur la seule attestation de son médecin, le Docteur

Le Conseil, à la lecture de cette attestation, note que le Docteur ... fait état "de l'exercice de son activité professionnelle", mais également "d'un syndrome dépressif chronique". Le Médecin, le Docteur ... ne précise pas, ne date pas l'évolution de cet état dépressif qu'il qualifie lui-même de chronique, sans pour cela dévoiler le secret médical qui lui est imposé.

En conséquence, le Conseil ne peut faire droit à la demande de harcèlement moral, celui-ci n'étant pas étayé, ni démontré.

Sur les dommages-intérêts pour discrimination et harcèlement moral :

Le Conseil ayant jugé que ... n'avait pas été victime de discrimination syndicale et de harcèlement moral, ne peut faire droit à sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale et harcèlement moral.

Sur l'évolution salariale et de carrière :

... soutient que son évolution salariale et son évolution de carrière ont été freinées depuis sa désignation comme Délégué Syndical depuis 2004. Pour cela, ... affirme que ses collègues auraient bénéficié d'augmentations mensuelles de salaire d'environ 1,5 % depuis 2006.

... indique que la Société ... aurait refusé de lui fournir les livres entrées/sorties du personnel afin qu'il puisse établir un panel de comparant. M. ... conteste la liste des salariés fournie par son employeur, estimant que celle-ci ne puisse être retenue car non comparable à sa situation, en matière d'ancienneté, de coefficient, d'emploi.

Le Conseil retient qu'effectivement le panel des salariés établi par la Société ... ne peut permettre aucune comparaison.

Le Conseil, au vu des documents fournis par ... à savoir ses fiches de paie, constate que son salaire de base a régulièrement progressé tous les ans depuis son embauche. La Société ... , quant à elle, rappelle au Conseil que Monsieur

percevait un salaire supérieur au minima de la Convention Collective.

En conséquence, au vu des pièces du dossier, le Conseil ne peut faire droit à cette demande sur l'absence d'évolution salariale.

Sur le rappel de salaire et la réactualisation du salaire :

Le Conseil, ayant jugé que Monsieur [] n'avait pas été victime de blocage dans l'évolution de sa carrière et de son salaire, ne peut faire droit à sa demande de rappel de salaire et de réactualisation de celui-ci.

Sur la réhabilitation :

Monsieur [] demande au Conseil de le réhabiliter dans sa fonction principale d'assistant logistique.

Le Conseil constate à la lecture des pièces versées au dossier que Monsieur [] est bien contrôleur réception. Il n'apporte au Conseil aucun élément qui démontrerait ou laisserait supposer qu'il n'exerce pas la fonction de contrôleur réception.

En conséquence, le Conseil ne peut fait droit à cette demande.

Sur l'article 700 du code de procédure civile :

Le Conseil, n'ayant pas fait droit aux demandes de Monsieur [] le déboute de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Déboute la société [] de sa demande du même titre.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de Louviers statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Dit que Monsieur [] n'a pas été victime de discrimination syndicale, ni de harcèlement moral.

Déboute Monsieur [] de l'ensemble de ses demandes.

Déboute la société [] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Donne acte au défenseur des droits de son intervention.

Dit que les dépens seront supportés par moitié.

Ainsi prononcé à l'audience de ce jour 28 janvier 2014.

Le Président,
L. JACQUAINT



Le Greffier,
S. SANNIER