

Extrait des minutes du greffe  
de la Cour d'Appel de Nîmes

COUR D'APPEL DE NÎMES

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 17 DECEMBRE 2013

ARRÊT N° 1690

R.G. : 12/03055

YRD/CM

APPELANTS :

Monsieur

CONSEIL DE  
PRUD'HOMMES DE  
NÎMES  
Jugement du 25 juin 2012

Section: Commerce

comparant en personne, assisté de Maître Frédéric GAULT de la SCP RIVIERE & ASSOCIES, avocat au barreau d'AVIGNON

LE DÉFENSEUR DES DROITS

7 Rue Saint-Florentin  
75409 PARIS cedex 08

représenté par la SCP CANO/CANO, avocats au barreau d'AVIGNON

LE DÉFENSEUR DES  
DROITS

C/

Syndicat

SARL

INTIMÉS :

Syndicat :

représenté par maître Frédéric GAULT de la SCP RIVIERE & ASSOCIES, avocat au barreau d'AVIGNON

SARL

représentée par la SELARL DUFFO & ASSOCIES, avocats au barreau de MARSEILLE

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur Yves ROUQUETTE-DUGARET, Conseiller, exerçant les fonctions de Président spécialement désigné à cet effet,  
Monsieur Christian LERNOULD, Conseiller,  
Monsieur Philippe SOUBEYRAN, Conseiller,

GREFFIER :

Madame Martine HAON, Greffier, lors des débats et du prononcé de la décision

**DÉBATS :**

à l'audience publique du 16 octobre 2013, où l'affaire a été mise en délibéré au 17 décembre 2013

**ARRÊT :**

Arrêt contradictoire, rendu en dernier ressort, prononcé et signé par Monsieur Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président, publiquement, le 17 Décembre 2013, date indiquée à l'issue des débats.

**FAITS PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES**

Monsieur [redacted] a été embauché en qualité de vendeur le 27 septembre 2004 par la société [redacted] exploitant sous l'enseigne [redacted]. Il était promu responsable de rayon en 2007.

Le 14 juin 2010, Monsieur [redacted] adhérait au syndicat [redacted] auquel il faisait savoir, par courriel du 2 juillet 2010, qu'il souhaitait être candidat aux prochaines élections de délégués du personnel de son entreprise.

Le 13 juillet 2010, Monsieur [redacted] contactait par téléphone Madame [redacted] du service RH de la société, afin de se renseigner sur les prochaines élections de délégués du personnel.

Le 21 juillet 2010 il était convoqué à un entretien à l'issue duquel il était invité à ne plus se présenter sur son lieu de travail dans l'attente d'une décision à intervenir.

Monsieur [redacted] refusait de signer cette lettre de convocation et rentrait chez lui.

Lors de la reprise de son travail le 23 juillet 2010 à 10h00, le directeur du magasin lui ordonnait de quitter les lieux et faisait intervenir les services de police.

En fin de matinée, en présence d'un huissier de justice, l'employeur lui remettait une convocation à un entretien préalable à un licenciement, fixé au 31 juillet 2010, avec une dispense d'activité rémunérée.

Monsieur [redacted] faisait parvenir deux courriers à son employeur, datés du 26 juillet 2010. Dans le premier, il confirmait qu'il avait contacté le service des ressources humaines le 13 juillet 2010 pour s'assurer de la mise en place des élections de délégués du personnel.

Dans la seconde lettre, il se plaignait d'avoir été victime de harcèlement moral, en détaillant l'ensemble des faits qui s'étaient déroulés dans le magasin depuis qu'il s'était renseigné sur les élections professionnelles.

Il indiquait : *«le 23 juillet 2010, j'ai vécu une situation totalement irréaliste, ne pouvant même pas communiquer avec mes collègues de travail, m'interdisant d'appeler pour me renseigner sur mes droits, étant totalement marginalisé».*

Le 27 juillet 2010 l'union syndicale [redacted] confirmait à l'employeur les démarches effectuées par Monsieur [redacted] dans le cadre de l'organisation des prochaines élections et indiquait que ce dernier était candidat sous l'étiquette [redacted].

Après un entretien préalable tenu le 31 juillet 2010, Monsieur [redacted] était licencié le 6 août 2010 aux motifs suivants :

*«Le 19 juillet 2010, un client a catégoriquement refusé d'être renseigné par vous même. Le 20 Juillet 2010, deux clients se sont plaints de votre manque de professionnalisme. De plus, l'un de ces clients affirme que vous lui «auriez fait comprendre d'aller voir ailleurs». Force est de constater que la confiance que nous vous avons témoignée depuis votre entrée au sein de la Société n'a plus lieu d'être. Votre préavis de deux mois que nous vous dispensons d'exécuter mais vous sera néanmoins payé, commence à courir dès présentation de cette lettre. Nous vous prions d'agréer Monsieur, nos salutations distinguées».*

Contestant la légitimité de la mesure prise à son encontre, Monsieur [redacted] saisissait le conseil de prud'hommes de Nîmes en paiement d'indemnités de rupture et de diverses sommes le quel, par jugement contradictoire du 25 juin 2012, a :

- dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse,
- condamné la SARL [redacted] à verser à Monsieur [redacted]
  - \*17.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - \* 1.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté Monsieur [redacted] du surplus de ses demandes,
- débouté la SARL [redacted] de sa demande reconventionnelle,
- débouté le syndicat [redacted] de toutes ses demandes,
- ordonné l'exécution provisoire de la décision à intervenir sur le fondement de l'article 515 du Code de procédure civile.
- dit qu'une copie du jugement sera transmise au DÉFENSEUR DES DROITS et à POLE EMPLOI,
- laissé les dépens à la charge de la SARL.

Par acte du 3 juillet 2012 Monsieur [redacted] régulièrement interjeté appel de cette décision.

Par conclusions développées à l'audience, il demande à la Cour de :

- confirmer la décision entreprise pour tout ce qui n'est pas contraire à ses écritures,
  - statuant à nouveau ;
- A titre principal,
- dire et juger que Monsieur [redacted] a fait l'objet d'une discrimination syndicale,
  - dire et juger par voie de conséquence que son licenciement est nul et de nul effet,

A titre subsidiaire,

- dire et juger que le licenciement dont a fait l'objet Monsieur [ ] est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

En tout état de cause,

- dire et juger que le licenciement est vexatoire,

- dire et juger que l'employeur a entravé la liberté d'expression et la liberté syndicale de Monsieur [ ]

- condamner la société [ ] prise en la personne de son gérant en exercice, à payer à Monsieur [ ] les sommes suivantes :

\* 35.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

\* 20.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire

\* 10.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice spécifique né de l'entrave à la liberté d'expression et la liberté syndicale de Monsieur [ ]

\* 10.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice spécifique né de faits de discrimination syndicale,

- condamner la société [ ] au paiement de la somme de 3.588 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Il soutient que :

- son licenciement a été pris dans des circonstances vexatoires, notamment pour la journée du 23 juillet 2010 avec le recours à la police pour lui faire quitter les lieux, son isolement face au directeur du magasin, assisté d'un huissier... ceci pour le sanctionner de s'être intéressé au poste de délégué du personnel dans l'entreprise,

- c'est uniquement en raison de son intérêt pour les élections des délégués du personnel et dans un contexte de revendication visant à l'amélioration des conditions de travail, que le licenciement a été prononcé,

- les salariés et la direction du magasin avaient connaissance des démarches de Monsieur [ ] relatives à l'élection des délégués du personnel avant le 21 juillet 2010, date du début de la procédure disciplinaire, il appartient à l'employeur d'apporter les éléments objectifs de nature à écarter la présomption de discrimination,

- la lettre de licenciement énonce des motifs vagues, non datés, imprécis, alors qu'il n'est pas contesté que Monsieur [ ] a voulu participer aux élections des délégués du personnel tel que cela ressort du courrier du syndicat [ ] en date du 27 juillet 2010 adressé à la société.

Le Syndicat [ ], intervenant au coté de Monsieur [ ], ne formule aucune demande à titre personnel.

Le Défenseur des Droits, intervenant à la procédure, considère que :

- le licenciement de Monsieur [redacted] n'est pas justifié par des éléments objectifs étrangers à ses activités syndicales et doit être assimilé à un licenciement nul en application de l'article L. 1132-4 du code du travail ;
- Monsieur [redacted] a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire, en violation de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008.

Il expose que l'enquête menée par ses services a mis en évidence que la procédure pour faute professionnelle à l'encontre de Monsieur [redacted] a été initiée une semaine après son appel téléphonique au service RH à propos des élections et alors qu'il n'avait jusque-là jamais fait l'objet de reproches sur la qualité de son travail.

Il précise que si la protection contre le licenciement, qui nécessite une autorisation de l'inspecteur du travail, s'acquiert au moment où l'employeur a connaissance de la candidature du salarié, la discrimination peut être établie dès lors que ce dernier exerce des activités syndicales, même en l'absence de mandat.

En l'espèce, les éléments recueillis auprès du réclamant mettent en évidence que les salariés et la Direction du magasin avaient connaissance des démarches de Monsieur [redacted] relatives à l'organisation des élections des délégués de personnel avant le 21 juillet 2010, date du début de la procédure disciplinaire.

La SARL [redacted], reprenant ses conclusions déposées à l'audience, demande à la Cour de :

- infirmer la décision du Conseil de Prud'hommes de Nîmes,

En conséquence,

- dire et juger que le licenciement de Monsieur [redacted] repose sur une cause réelle et sérieuse,
- dire et juger que le licenciement de Monsieur [redacted] n'est ni discriminatoire, ni illicite,
- débouter Monsieur [redacted] de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions,
- débouter la [redacted] de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions,
- condamner la [redacted] au paiement de la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux dépens.

Elle fait valoir que :

- le Défenseur des Droits a rendu ses observations sur des pièces totalement illisibles ; si le Défenseur des Droits a exigé de la Société [redacted] la communication de pièces, en revanche ce dernier a catégoriquement refusé de communiquer à la société les pièces en sa possession (à l'appui desquelles il a rendu la lettre d'observations) ce qui rend inopposable la lettre d'observations pour non respect du principe du contradictoire, elle demande donc de rejeter purement et simplement la lettre d'observations du Défenseur des Droits sans qu'il soit besoin d'en examiner le contenu,

- elle apporte la preuve par voie d' attestations des griefs reprochés à Monsieur , et qui justifient son licenciement pour cause réelle et sérieuse, elle verse aux débats un tableau comparatif du chiffre d'affaires du rayon de Monsieur avant et après le licenciement de celui-ci,
- Monsieur . a délibérément refusé d'obtempérer à la décision de le dispenser de travail ce qui a justifié le recours aux services de Police, de même ayant refusé volontairement d'accepter le courrier de convocation à l'entretien préalable, l'employeur a été contraint d'appeler un huissier de justice ce qui est un procédé parfaitement légal,
- elle n'a eu connaissance de l'adhésion de Monsieur à la que postérieurement à l'engagement de la procédure de licenciement soit le 27 juillet 2010,
- les institutions représentatives du personnel existaient au sein de la société au moment du licenciement de Monsieur , un protocole d'accord préélectoral en vue des élections des délégués du personnel avec la Société , la ne peut soutenir que la liberté du salarié de se syndiquer et de se présenter aux élections professionnelles n'a pas été respectée.

### MOTIFS

Aux termes des dispositions de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, celui-ci peut, devant toute juridiction civile, *demandeur à présenter des observations écrites ou à être entendu par ces juridictions ; dans ce cas, son audition est de droit.*

Pour autant, le Défenseur des Droits n'est pas partie à l'instance en sorte que les reproches formulés par la société intimée, concernant la procédure d'enquête préalable à la présente instance, et portant sur l'absence de réponse apportée à ses observations et au non respect des règles relatives au principe du contradictoire ne sont d'aucune incidence dans l'appréciation du présent litige.

En tout état de cause, les pièces et observations produites par le Défenseur des Droits dans le cadre de la présente instance ont été régulièrement communiquées à la société

Aux termes de l'article 1132-4 du code du travail aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales. Toute mesure prise en méconnaissance de ces dispositions est nulle.

L'article L 2141-5 du code du travail prévoit également qu'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 mesure de discipline et de rupture du contrat de travail.

Selon l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008, auquel renvoie l'article L 1132-1 du code du travail, constitue une discrimination tout agissement lié à l'un des motifs de discrimination (dont l'activité syndicale) subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II du code du travail, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et, 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.

En l'espèce, Monsieur [redacted] verse aux débats les différents courriers adressés durant la période litigieuse à l'employeur retraçant la détérioration des relations dès qu'il a fait connaître son intérêt pour l'organisation des élections de délégués du personnel, le courrier du syndicat CFDT en date du 27 juillet 2010 adressé à la société [redacted] indiquant :

*« Notre syndicat a été informé par notre adhérent, Monsieur [redacted] que les dernières élections des représentants du personnel auraient lieu en septembre 2005... je vous précise que notre syndicat entend se faire représenter lors des prochaines élections par Monsieur [redacted] », de l'attestation de Monsieur [redacted] qui relate que « à la mi juin 2010 j'étais présent dans la salle informatique lorsque Monsieur [redacted] s'est adressé à Mademoiselle [redacted] (déléguée du personnel) afin de lui demander quand seraient organisées les prochaines élections de DP. Mademoiselle [redacted] lui a répondu "cela ne te regarde pas"... », l'attestation de Madame [redacted] du syndicat [redacted] qui indique « le 15 juillet 2010 j'ai été contactée par Monsieur [redacted] dans un message où il disait vouloir se présenter aux prochaines élections de représentant du personnel... ».*

Ces éléments, ajoutés au fait qu'en six années d'activité Monsieur [redacted] n'a jamais fait l'objet de la moindre observation sur la qualité de son travail, permettent de supposer l'existence d'une discrimination syndicale.

La société [redacted] sans répondre à ces arguments, se borne à considérer que les motifs invoqués à l'appui de la mesure de licenciement sont fondés, alors qu'il lui appartient d'établir les éléments objectifs destinés à démontrer que sa décision était étrangère à toute discrimination.

Or, à supposer établis les motifs du licenciement, ils ne suffisent pas à démontrer que la mesure de licenciement était exclusive de toute considération portant sur l'activité syndicale récente du salarié.

Cela étant, la Cour observe que les seules attestations produites par la société [redacted], corrélées aux motifs indiqués dans la lettre de licenciement, émanent de :

- Monsieur [redacted], client qui atteste :

*« Monsieur le Directeur, je suis venu dans votre magasin aujourd'hui Mardi 20 juillet 2010 accompagné de Monsieur [redacted] au rayon électricité pour des conseils sur un automatisme de portail. J'ai eu à faire à [redacted] Après lui avoir posé plusieurs questions techniques, j'en ai déduit son incompétence, (après chaque question posées, il partait faire autre chose). J'ai du attendre qu'il revienne pour essayer d'avoir les réponses dont j'avais besoin. Sur ses dires il m'a fait comprendre d'aller voir ailleurs... »*

- Madame . , salariée et chef de secteur, déléguée du personnel, qui atteste :

*«Monsieur, 2 clients se sont présentés à moi à l'accueil très mécontents. J'ai essayé de les calmer. Je leur ai demandé ce qu'il se passait. Ils m'ont dit qu'ils étaient allés au rayon électricité pour avoir des renseignements sur un automatisme de portail. Ils ont eu affaire à ... qui n'a pas eu les compétences pour lui répondre et qui s'éloignaient d'eux entre chaque question. leur a fait comprendre qu'ils devraient « aller ailleurs » pour l'acheter. Du coup j'ai appelé Monsieur pour s'occuper de ces clients*

*...Lundi 19 juillet 2010, un client s'est présenté à moi à l'accueil en Maître demandant un Conseiller électricité pour son rayon. Je lui ai dit que j'allais appeler ... en lui montrant la personne qui n'était pas loin de l'accueil. Il m'a dit qu'il ne voulait pas à avoir affaire à lui. Du coup, j'ai appelé, Monsieur qui est venu voir et renseigner le client».*

- Monsieur . , salarié et chef de secteur qui atteste :

*«Lundi 19 juillet, j'ai été appelé à l'accueil pour aider un client qui ne voulait pas être renseigné par ... ».*

Ces attestations, dont deux émanent de salariés de l'entreprise dont Madame qui, selon Monsieur , aurait fait obstruction à ce qu'il appelle la direction des relations humaines à Marseille le 12 juillet 2010 pour se renseigner sur l'organisation des élections des délégués du personnel, et Monsieur son supérieur hiérarchique, ne peuvent, en l'état du contexte particulièrement tendu existant à l'époque, être considérées comme pertinentes.

L'attestation du client , empreinte au demeurant d'une large subjectivité, vient en contradiction avec les nombreuses attestations de clients satisfaits par ses prestations produites par le salarié.

Enfin, l'argument selon lequel "il est important de relever que depuis le départ de Monsieur . le chiffre d'affaires du rayon électricité a progressé de + 8,70 % dès le mois de septembre 2010", opportunément avancé dans le cadre de la présente procédure, est d'une part sans rapport avec les motifs du licenciement et d'autre part insuffisant à combattre la présomption de discrimination syndicale.

Enfin, la réaction de l'employeur, dès le 23 juillet 2010, à ces supposés fautes professionnelles du salarié, est totalement disproportionnée et injustifiée alors qu'aucune faute grave n'était alors envisagée. En effet, la lettre de convocation à un entretien préalable en date du 21 juillet 2010 faisait état d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Le manque d'implication reproché au salarié n'était pas de nature à justifier d'une part l'interdiction faite au salarié de réparaître sur son lieu de travail, quand bien même cette dispense de travailler serait rémunérée, et d'autre part le recours aux forces de police pour lui en interdire l'accès. Un tel procédé relevant manifestement d'une volonté d'humilier publiquement le salarié injustement victime d'une flagrante discrimination.



Il en résulte que la nullité du licenciement ainsi prononcé est encourue, que les circonstances particulièrement vexatoires dans lesquelles cette mesure est intervenue ouvrent droit au paiement d'une indemnité distincte en sorte que Monsieur [ ] est droit de prétendre au paiement des sommes suivantes :

- \* 17.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul
- \* 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire

Le préjudice découlant de l'atteinte à l'exercice d'une activité syndicale, qui s'est traduite par la mesure de licenciement, est déjà réparé par la nullité affectant ce licenciement. Monsieur [ ] ne peut donc prétendre à une réparation distincte. Il en est de même pour le préjudice spécifique né de faits de la discrimination syndicale, lequel se confond avec le précédent.

L'équité commande de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et d'allouer à la somme de 1.000,00 euros à ce titre.

Les dispositions de l'article 1235-4 du code du travail relatives au remboursement des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif, sont applicables aux licenciements dont la nullité résulte d'une discrimination en application de l'article L 1134-4 in fine du code du travail.

### PAR CES MOTIFS

#### LA COUR

Infirme le jugement déféré et statuant à nouveau,

Dit nul et de nul effet le licenciement de Monsieur [ ] lequel procède d'une discrimination syndicale,

Condamne la société [ ] à payer à Monsieur [ ] les sommes suivantes :

- \* 17.000,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul ,
- \* 5.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire,

Ordonne le remboursement par l'employeur aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du prononcé de la présente décision, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage, et dit qu'une copie certifiée conforme de la présente sera adressée à ces organismes conformément aux dispositions de l'article L 1235-4 du code du travail, ( POLE EMPLOI TSA 32001 75987 PARIS CEDEX 20),

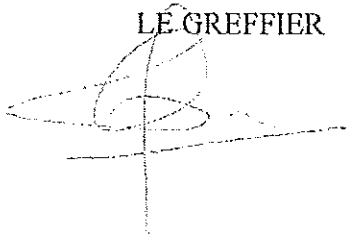
Condamne la société . à payer à Monsieur .. la  
somme de 1.000,00 euros par application des dispositions de l'article 700 du code  
de procédure civile,

Déboute pour le surplus,

Condamne la société . aux dépens d'appel.

Arrêt signé par Monsieur Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président, et par  
Madame Martine HAON, Greffier.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT



Pour expédition certifiée conforme  
P/le Greffier en Charge

