

23/03/2018

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

ARRÊT N° 2018/213

N° RG : 16/05437
C.PAGE/M.S

Décision déferée du 11 Octobre 2016 - Conseil de prud'hommes - Formation de départage de TOULOUSE 15/00873

COUR D'APPEL DE TOULOUSE
4eme Chambre Section 1 - Chambre sociale

ARRÊT DU VINGT TROIS MARS DEUX MILLE DIX HUIT

APPELANTE

SA AUTOROUTES DU SUD DE LA FRANCE
BP 40037 - Lieu dit Gaussens
47901 AGEN CEDEX 9

SA AUTOROUTES DU SUD DE LA FRANCE

C/

Henri BONNES

Syndicat UNION SYNDICALE SUD AUTOROUTES

représentée par Me Pascal ANQUEZ, avocat au barreau de PARIS

ayant pour avocat postulant la SCP CABINET SABATTE ET ASSOCIEES, avocat au barreau de TOULOUSE,

INTIMES

Monsieur Henri BONNES
747 chemin des Bourdettes
31660 BESSIERES

représenté par la SCP D'AVOCATS ACTEIS, avocat au barreau de TOULOUSE

Syndicat UNION SYNDICALE SUD AUTOROUTES
36 rue du Docteur Schmitt
21850 SAINT APOLLINAIRE

représenté par M. Frédéric DUMOUCHEL (Délégué syndical ouvrier)

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des article 786 et 907 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 20 Décembre 2017, en audience publique, devant , C.PAGE et J-C.GARRIGUES chargés d'instruire l'affaire, les parties ne s'y étant pas opposées. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

CONFIRMATION PARTIELLE

M. DEFIX, président
C. PAGE, conseiller
J.C. GARRIGUES, conseiller

Greffier, lors des débats : M. SOUIFA, faisant fonction de greffier
lors du prononcé : A. YADINI-DAVID

ARRET :

- CONTRADICTOIRE
- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile
- signé par M. DEFIX, président, et par A. YADINI-DAVID, greffière de chambre.

FAITS - PROCÉDURE - PRÉTENTIONS DES PARTIES :

M. Henri Bonnes a été embauché le 21 février 1985 par la SA Autoroutes du sud de la France en qualité de receveur péage suivant contrat à durée indéterminée.

M. Bonnes a exercé de nombreuses fonctions électives dans la société et notamment celle de secrétaire du comité d'entreprise jusqu'au 19 novembre 2013, date à laquelle il n'a pas été réélu.

Le 24 avril 2014, M. Bonnes a dénoncé à l'employeur avec copie à l'inspection du travail, à la médecine du travail et au secrétaire du CHSCT des faits constitutifs de harcèlement moral à son encontre.

Le 21 novembre 2014, M. Bonnes a été convoqué par son employeur à un entretien préalable au licenciement fixé au 2 décembre suivant, il a été licencié le 10 décembre 2014 par courrier pour insuffisance professionnelle et a reçu son solde de tout compte et ses documents sociaux le 13 février 2015.

M. Bonnes a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse, section commerce le 16 mars 2015 pour contester son licenciement.

Par jugement de départition du 11 octobre 2016, le juge départiteur a dit le licenciement nul, condamné la SA ASF à le réintégrer au poste qu'il occupait avant la rupture de son contrat, ou à défaut à tout poste similaire avec les mêmes conditions et avantages dont il disposait et à lui payer un rappel de salaire à partir de la fin de son contrat fixé au 10 février 2015 jusqu'au jour de sa réintégration effective, rejeté la demande de publication du jugement et condamné la SA ASF à payer à M. Bonnes les sommes suivantes :

- 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale,
- 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
- 2 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Il a ordonné l'exécution provisoire.

Il a condamné la SA ASF à payer à l'Union Syndicale Sud Autoroutes les sommes de :

- 1 000 euros à titre de réparation du préjudice,
- 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

-:-:-:-

La SA Autoroutes du sud de la France a interjeté appel le 8 novembre 2016 dans des conditions de forme et de délai qui ne sont pas discutées, de la décision qui lui avait été notifiée le 13 octobre 2016.

-:-:-:-

Suivant les dernières conclusions visées le 23 juin 2017 auxquelles il est expressément fait référence, **la SA Autoroutes du sud de la France** demande à la cour d'infirmier le jugement, de débouter M. Bonnes et l'union syndicale de toutes leurs demandes et de les condamner aux entiers dépens.

Sur l'insuffisance professionnelle, la SA Autoroutes du sud de la France soutient que la preuve de la réalité des faits reprochés dans la lettre de licenciement est rapportée dont la lecture démontre qu'aucun motif disciplinaire ne peut y être qualifié. L'insuffisance professionnelle de M. Bonnes à laquelle l'employeur a tenté de porter remède pendant presque une année par les formations et le tutorat résulte en définitive de sa difficulté persistante à intégrer les méthodes de travail et consignes précises d'activité, il reconnaît implicitement les faits.

Sur la procédure, la SA Autoroutes du sud de la France soutient que seule une sanction disciplinaire est susceptible d'entraîner l'application des dispositions conventionnelles, le contrat ayant été rompu pour insuffisance professionnelle, il n'y a pas eu de violation de la procédure prévue par le règlement intérieur.

Sur la protection de M. Bonnes, la SA Autoroutes du sud de la France soutient que lorsque la procédure de licenciement a été engagée antérieurement à la désignation d'un délégué syndical ou à la candidature aux fonctions de délégué du personnel, celles-ci ne peuvent entraver le cours de la procédure de rupture. Aussi, la désignation du représentant de section syndicale prend effet à compter de la date de réception par l'employeur de la notification, qui en l'espèce a été reçue le 11 décembre 2014, alors que la rupture du contrat a été notifiée le 5 décembre précédent.

C'est dans le seul but de rappeler de manière complète et transparente les divers constats d'étape dans l'exécution de son obligation d'adaptation et en dehors de toute procédure disciplinaire que certains faits constatés en janvier et avril 2014 ont été repris, ce qui ne peut caractériser un détournement de la procédure de protection.

Sur la discrimination, la SA Autoroutes du sud de la France soutient qu'une enquête a été menée conjointement avec le secrétaire du CHSCT, le membre local du CHSCT et le responsable des ressources humaines de la région dont les conclusions réfutent tout fait de harcèlement moral.

Sur les demandes de l'union syndicale, la SA Autoroutes du sud de la France soutient qu'il n'existe aucune différence de traitement ni aucune violation des dispositions conventionnelles applicables susceptibles de justifier une action en dommages et intérêts dont l'évaluation apparaît exagérée, tout comme la mesure de publication requise. Il n'existe dans le cas d'espèce aucune entrave à l'exercice par le salarié d'un mandat représentatif et le licenciement ne découle pas de son appartenance à un syndicat ou à l'exercice d'une activité syndicale, elle demande de constater que l'union syndicale sud autoroutes n'apporte aucune démonstration de la discrimination dont elle aurait été victime dans son aspect collectif.

-:-:-:-

Suivant les dernières conclusions visées le 25 septembre 2017 auxquelles il est expressément fait référence, **M. Henri Bonnes** demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a jugé le licenciement comme nul et de nul effet, en ce qu'il a condamné la société à le réintégrer et à lui verser le rappel de salaire à partir de la fin de son contrat jusqu'au jour de sa réintégration, sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens,

à défaut de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, de réformer le jugement sur le montant des dommages et intérêts pour discrimination syndicale et pour préjudice moral, de condamner la société ASF à lui verser les sommes de :

- 50 000 euros de dommages et intérêts pour discrimination syndicale,
- 40 000 euros de dommages et intérêts pour préjudice moral,
- 254 000 euros de dommages pour licenciement sans cause à titre subsidiaire,
- 5 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

De condamner la SA Autoroutes du sud de la France à lui remettre sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la décision à intervenir, les bulletins de salaire reconstitués mensuellement à partir du 10 février 2015 jusqu'au jour de sa réintégration et de régulariser les cotisations auprès des organismes de retraite.

Sur la nullité du licenciement, M. Bonnes soutient que non seulement l'employeur n'a pas demandé l'autorisation à l'inspection du travail pour le licencier mais qu'il existait une discrimination syndicale qui rendent le licenciement nul. Dans la mesure où les faits commis alors qu'il était toujours salarié protégé sont utilisés comme motif de licenciement, la société aurait dû solliciter l'autorisation de l'inspection du travail. La discrimination est constituée par les pressions, remontrances, mises en œuvre de sanctions disciplinaires injustifiées qui ont commencé en 2013. Le compte rendu d'entretien annuel d'évaluation qui a eu lieu le 8 avril 2014 vise les résultats des élections professionnelles et des sanctions disciplinaires dont il avait fait l'objet ce qui n'a pas lieu d'être lors d'un tel entretien. Aucune des lettres qui lui ont été adressées ne font état de fautes ou de dysfonctionnements concernant les règles de sécurité. L'employeur met un zèle particulier à sanctionner M. Bonnes pour des problèmes de parking de son véhicule et de consommation de bière durant les pauses. Le véritable motif de licenciement réside dans son refus de se plier à la volonté de son employeur d'imposer des conditions d'exécution du contrat de travail des techniciens péage contraires à l'accord collectif d'entreprise.

Sur le licenciement, M. Bonnes soutient qu'il y a eu violation des dispositions relatives à la procédure disciplinaire résultant du règlement intérieur qui prévoit que dès lors qu'un licenciement avec indemnités et préavis est envisagé le salarié doit être convoqué devant le conseil de discipline, cette disposition ne concerne pas les seuls licenciements disciplinaires.

Sur le motif d'insuffisance professionnelle, aucun élément de preuve démontrant la réalité des faits visés dans la lettre de licenciement n'est produit. L'authenticité des nouveaux éléments produits en cause d'appel est sujette à caution et ne permet pas de démontrer l'insuffisance professionnelle à l'appui du licenciement. Aucun élément n'est

produit sur la casse du matériel, sur l'absence de fermeture de la porte d'une voie de paiement, il est produit un échange de mail sur un incident ne figurant pas à la lettre de licenciement. Il n'a pas été mis en mesure de suivre les formations nécessaires à l'évolution de son poste et aucun tutorat n'a été mis en place contrairement à ce qu'affirme la société.

Sur les demandes indemnitaires, M. Bonnes soutient que le conseil a sous estimé le comportement de la société ASF et les conséquences subies par M. Bonnes. Les brimades vécues durant toute l'année 2014 avaient déjà fortement affecté son état de santé qui s'est aggravé après le licenciement et a justifié un suivi et un traitement médical. Sa situation financière a été très difficile jusqu'à sa réintégration.

-:-:-:-

Suivant les dernières conclusions visées le 7 avril 2017 auxquelles il est expressément fait référence, **l'Union Syndicale Sud Autoroutes** demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a accueilli sa demande mais de le réformer sur le quantum des dommages et intérêts et lui a alloué la somme de 20 000 euros à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice subi outre les intérêts de droit à compter du jugement, de condamner la SA Autoroutes du sud de la France à payer la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que les entiers dépens et ordonner l'exécution provisoire de la décision.

MOTIVATION

Sur la nullité du licenciement :

La demande de nullité du licenciement pour insuffisance professionnelle présentée par M. Henri Bonnes a deux fondements, l'absence de demande d'autorisation du licenciement à l'inspection du travail à raison des motifs invoqués contemporains à la période de protection et de l'existence d'une discrimination syndicale liée à

- un licenciement pour insuffisance professionnelle non établie,
- des pressions et une surveillance toute particulière postérieurement au 19 novembre 2013,
- des convocations préalables à une sanction et une sanction disciplinaire injustifiée notifiée le 28 juin 2013,
- l'évocation dans l'entretien annuel d'évaluation du 8 avril 2014 de la perte de son mandat,
- remise en cause d'une demande d'utilisation en 2014 de jours de CET qui avait été acceptée, pour non utilisation du formulaire type et défaut de priorité pendant la période estivale,

L'article L.2141-5 du code du travail dispose « 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 »

Et l'article L.1134-1 précise : « lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, un stage ou à une période de formation en entreprise où le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie à l'article premier de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. »

M. Henri Bonnes a été secrétaire du comité d'entreprise, en situation de décharge pour 80 % de son temps de travail jusqu'à sa non réélection le 19 novembre 2013, la période de protection s'est achevée le 19 mai 2014.

- remise en cause d'une demande d'utilisation de jours de CET qui avait été acceptée pour non utilisation du formulaire type et défaut de priorité pendant la période estivale.

L'article 1.4.1 de la convention prévoit que : « chaque salarié dispose de la possibilité de poser des jours d'absence CET, isolés ou consécutifs soumis à l'acceptation de son responsable hiérarchique à la condition que ces jours soient demandés par écrit préalablement à l'élaboration du tour de service annuel pour l'année N +1, une réponse écrite, positive ou négative est motivée sera apportée au salarié dans le cadre de l'élaboration du planning annuel... Lorsque la réponse apportée est positive sur une partie seulement des jours demandés ou négative, elle devra être donnée au salarié en amont de la validation définitive du tour du service annuel dans un délai de 15 jours suivant la demande, afin de valider en accord avec le salarié la période d'absence en CET, pour l'ensemble des salariés cette demande devra être effectuée au plus tard avant la fin du mois de septembre de l'année N.

Il résulte des pièces produites aux débats que le salarié a présenté une demande écrite à sa hiérarchie le 11 avril 2013 pour l'utilisation de ses jours CET sur l'année 2014 du 27 février au 17 mars 2014, du 15 juillet au 14 août 2014, du 2 au 10 novembre 2014 confirmée par un mail du 6 mai 2013 et que sans réponse à sa demande, et après entretien début septembre avec Monsieur Simon qui ne s'en souvenait pas, il a réitéré sa demande qu'il affirme avoir faite dans le cadre du formulaire qui lui a été présenté qui n'a pas non plus fait l'objet de réponse écrite mais d'un refus verbal du 7 novembre de Madame Le Monnies date de remise aux salariés de leur tour de service annuel 2014 (TSA).

Sur contestation de sa part par lettre recommandée du 13 novembre 2013, la réponse écrite de la SA Autoroutes du sud de la France du 25 novembre confirme le refus des jours sollicités par courrier du 13 novembre 2013 à raison du non respect du formalisme et de la plage estivale sollicitée.

Or, M. Henri Bonnes produit la copie de sa demande initiale par mail du 6 mai 2013, adressée à Christophe Page et à 3 autres personnes dont Éric Simon, par

ailleurs, la lettre de refus de l'employeur ignore les demandes précédentes faites par écrit par mail du 6 mai 2013, réitérée selon le salarié dans les formes qui a fait l'objet d'un refus verbal du 7 novembre 2013 qui ne peut pas être contesté dans la mesure où la lettre du 25 novembre 2013 fait expressément mention du refus verbal du 7 novembre de Madame Le Monnies et « des éléments de réponses qui lui ont été apportées », refus qui ne peut que faire suite à une demande formelle dont l'irrégularité n'est pas démontrée et qui ne saurait en toute hypothèse invalider la demande, en l'absence de sanction de cette irrégularité et alors même que l'article 1.4.1 de la convention n'évoque que la nécessité d'effectuer une demande écrite et que l'employeur n'a aucunement respecté la procédure de réponse qui lui incombait pour n'avoir apporté de réponse écrite qu'après avoir reçu une lettre recommandée.

- L'entretien annuel d'évaluation du 8 avril 2014

L'entretien annuel d'évaluation du 8 avril 2014 qui fait le bilan de l'année écoulée mentionne : « élections professionnelles, une légère déception lors des résultats mais finalement plutôt une bonne chose. Le fait de ne plus être élu permet à Henri de prendre plus de recul. Accompagnement correct pour assurer la transition entre son rôle de représentant du personnel et retour à 100 % sur le métier depuis novembre 2013.

- des convocations préalables sanction, observations et une sanction disciplinaire injustifiée notifiée le 28 juin 2013,

- Convocation à un entretien le lundi 24 février 2014 au cours duquel il lui a été reproché d'avoir bu une bière dans le local quai de la gare à Montauban alors qu'il était en pause repas et qu'il s'agissait d'une bière sans alcool qui a donné lieu à une lettre recommandée du 3 mars 2014 où il est indiqué : « tout en tenant compte de ces éléments, je souhaite toutefois vous rappeler que le local de surveillance est avant tout un local professionnel et que pour des raisons de sécurité, il est important de ne pas y introduire de boissons telles qu'une bière. La tolérance de la prise de repas dans ses locaux ne doit pas se substituer aux priorités de sécurité et doit se faire en respectant la vocation première de ce local. » Or, rien ne peut lui être reproché et l'employeur en fait dans l'enquête du CH SCT un moment d'échange pédagogique alors qu'il s'agissait d'une convocation à entretien disciplinaire.

- Lettre recommandée d'observation avec avis de réception du 28 juin 2013 où il lui est reproché d'avoir, en préambule d'une réunion du comité d'établissement, fait une intervention à titre individuel ainsi qu'au titre de la représentation syndicale dénonçant l'autisme dont serait atteinte la direction qui serait constitutif d'une insulte, ce qui ne saurait être considérée comme telle dans le cadre de discussions à caractère social.

- Lettre recommandée AR du 6 août 2014 pour avoir stationné son véhicule en marche avant sur le parking de la gare Montauban et non en marche arrière conformément aux consignes de sécurité qui ont été rappelées le 15 juin 2014 lors d'un quart d'heure de sécurité et avoir refusé de déplacer son véhicule : «votre comportement qui génère un risque accru d'accident est constitutif d'une faute, nous contraignant à vous notifier par la présente une observation écrite...»

- La plainte pour harcèlement moral,

Par lettre du 23 avril 2014, M. Henri Bonnes dénonce sa souffrance psychologique profonde à raison du harcèlement moral qu'il subit et rappelle ayant oublié son badge professionnel le 14 mars 2013, le superviseur lui a demandé d'approuver que l'oubli du badge est un manquement grave à la sécurité sur le livret de sécurité qu'il a refusé de signer, car cela n'a jamais été demandé à quiconque et n'engendre aucun problème de sécurité, il s'agirait là aussi d'un moyen pédagogique invoqué par l'employeur. Il évoque le refus de ses demandes de jours CET et la convocation à entretien préalable du 24 février 2014 ci-dessus analysés, le fait qu'on lui ait demandé le 6 avril 2014 sachant qu'il allait refuser d'effectuer un dépannage sur la gare Castelsarrasin alors que l'itinérance est du domaine du superviseur péage.

Le compte rendu de l'enquête du CHSCT dont il n'est pas contesté qu'il ait été rédigé par Monsieur Froissard, supérieur hiérarchique de M. Henri Bonnes qui la qualifie de pseudo enquête précise : « nous avons rappelé à M. Henri Bonnes que cela faisait parti des missions de chaque salarié du péage. Nous lui avons précisé également que cette mission avait été rappelée à tous dans le cadre de la réunion collective des salariés de la filière péage ». L'enquête conclut : « il apparaît que les éléments cités dans votre courrier ne relèvent pas d'une situation de harcèlement moral mais bien d'une incompréhension et de désaccords suite à certaines décisions ou demandes. Les éléments de réponse que nous venons de vous apporter attestent du fait que les procédures appliquées sont des procédures collectives et objectives qui concernent l'ensemble des salariés du péage. » Le médecin du travail informé écrit alors à l'employeur en ces termes : « il apparaît dans votre lettre qu'il s'agit surtout d'un malentendu... En revanche je vous conseillerais aussi de renforcer, si ce n'est déjà fait, le dialogue où les échanges pour éviter en amont ces incompréhensions... »

Il fait grief à la lettre de licenciement de viser des faits contemporains à la période de protection.

Si la lettre de licenciement comporte effectivement des griefs contemporains à la période de protection qui prend fin le 19 mai 2014 et qui ne peuvent pas être pris en compte,

- en janvier 2014 casse de matériel sur un lecteur DMAI ainsi que de mauvaises manipulations engendrant un mauvais fonctionnement des équipements,
- du 23 avril 2014, oubli de sécuriser une partie de la recette d'une voie tout paiement,
- du 24 avril 2014 oubli de fermer la porte d'une voie tout paiement, de sécuriser une partie des billets laissés dans une armoire du fonds de roulement et de signer les feuilles de fonds de roulement transmis au superviseur péage,
- du 7 avril, pour n'être pas intervenu sur une gare voisine pour venir en assistance.

La lettre vise également des faits postérieurs à la fin de la période de protection, faits, distincts de ceux invoqués antérieurement à la fin de la période :

- d'octobre 2014 relatifs à la désynchronisation d'un sas d'une voie de péage qui n'est justifié par aucune pièce,
- du 24 novembre 2014, défaut de fermeture de la porte du local principal où se trouvaient des fonds fondé sur un mail le 24 novembre 2014 que Madame Le Monies

adresse aux responsables « la porte du LPQ n'était pas fermée, M. Henri Bonnes sur les voies n'était pas à proximité du local, la recette non sécurisée. J'ai demandé à Yves Parrier de rappeler une nouvelle fois les consignes de sécurité des fonds. »

- des 11 juin non démontré, 31 octobre non démontré et 16 novembre 2014 refus d'intervenir sur la gare de Castelsarrasin alors qu'il était en poste à Montauban, non contesté.

Sur le ou les refus du salarié qu'il assume d'intervenir sur une autre gare alors qu'il est déjà en poste, la convention d'entreprise numéro 80 relative à l'évolution des métiers des organisations de travail de la filière péage porte la création du statut de technicien péage avec des compétences spécifiques et une organisation du travail. Le technicien péage a un statut de travailleur posté dont la durée du travail est calculée à 1450 heures de travail effectif sur une année civile, il y est précisé : « dans le cadre de la mobilité géographique instantanée, c'est-à-dire au moment de sa prise de poste, le lieu de travail peut être modifié. Le nouveau lieu de travail ne peut pas être éloigné de plus de 50 kilomètres de l'affectation principale. Dans ce cas, le temps lié au trajet aller-retour entre l'affectation initiale et l'affectation réalisée sera alors considérée comme du temps de travail effectif... Ces missions peuvent être modifiées à tout moment jusqu'au jour du travail. Le salarié est informé de la modification avant la prise de poste (ce qui est qualifié de mobilité instantanée), et dans un délai lui permettant d'avoir la tenue adéquate... Les superviseurs péage peuvent être planifiés sur un poste de travail ou une plusieurs missions attachées au métier de superviseur péage. L'itinérance fait partie intégrante de la fonction du superviseur péage... La rémunération itinérance et polyvalence est versée au superviseur péage à compter du premier janvier 2008... ».

Il apparaît dès lors que le salarié déjà en poste ne peut être affecté sur une gare différente même pour des interventions d'urgence qui relèvent de l'itinérance qui fait parti intégrante de la fonction du superviseur péage et qui est spécialement rémunérée, il s'ensuit que les refus de M. Henri Bonnes d'intervention sur une autre gare après la prise de poste sont justifiés. Ce refus volontaire alors que la position syndicale du salarié sur ce point est connue de l'employeur ne peut relever d'une insuffisance professionnelle mais constitue un grief disciplinaire.

La SA Autoroutes du sud de la France l'a privé de la procédure préalable au licenciement du conseil de discipline. Il ressort de l'article 7 du règlement intérieur relatif à la défense des salariés et au droit disciplinaire que le salarié susceptible de se voir appliquer une sanction du troisième degré sera cumulativement déféré devant le conseil de discipline et sera convoqué à un entretien préalable. Parmi les sanctions du troisième degré figure le licenciement avec ou sans préavis. Le dernier alinéa de l'article 7 relatif au conseil de discipline précise : « la même procédure sera suivie en cas de licenciement pour faute, le passage devant le conseil de discipline ne se substituant pas à l'entretien préliminaire prévu par le code du travail. »

Enfin, le défaut de fermeture de la porte du local principal où se trouvaient des fonds, et les autres incidents antérieurs du même type qui sont contestés, sont fondées sur des mails de transmission d'informations de Madame Le Monies et de Monsieur Parrier qui n'ont pas constaté eux-mêmes les faits dénoncés qui ne sont corroborés par aucune autre pièce, l'attestation de Monsieur Bournel citée dans les conclusions de

l'employeur n'est pas citée dans la communication des pièces ni produite.

Si la procédure de licenciement engagée 6 mois après la fin de la période de protection pour des faits distincts pouvait laisser penser qu'aucun détournement de la procédure protectrice de licenciement ne pouvait être caractérisé, l'analyse chronologique des éléments de fait invoqués, pris dans leur ensemble à l'appui de la discrimination syndicale alléguée, laisse supposer l'existence d'une discrimination et la SA Autoroutes du sud de la France n'établit pas que sa position en matière de CET, de sanctions disciplinaires, les réflexions faites lors de l'entretien annuel d'évaluation du huit avril 2014 selon lesquelles la perte des élections est pour lui plutôt une bonne chose et lui permettra de prendre du recul, qu'enfin la vacuité des motifs du licenciement pour insuffisance professionnelle sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et le licenciement ne peut qu'être déclaré nul et le jugement de première instance sera confirmé de ce chef.

Il convient de confirmer la décision de première instance en ce qu'elle a ordonné la réintégration de Monsieur Bonnet à son poste, la cour constatant qu'il a été réintégré au poste de technicien péage à compter du premier décembre 2016 et de confirmer également la condamnation au paiement du rappel de salaire à partir de la fin de son contrat de travail fixe au 10 février 2015 jusqu'au jour de sa réintégration effective.

Sur les demandes indemnitaires au titre de la discrimination et du préjudice moral :

Eu égard à la nature discriminatoire des faits invoqués, à leur durée dans le temps et à leurs conséquences, la réparation du préjudice subi au titre de la discrimination syndicale sera fixée à la somme de 10 000 euros.

M. Henri Bonnes justifie également avoir été affectée moralement par le traitement particulier dont il a fait l'objet objectivé par les certificats médicaux et la prise d'antidépresseurs et anxiolytiques, il lui sera alloué en réparation de son préjudice moral la somme de 5000 euros.

Sur les demandes du Syndicat

Aux termes de l'article L2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice; qu'ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Les mesures prescrites à l'article L 2141-5 du code du travail, lorsqu'elles ont été prises par l'employeur en considération de l'appartenance ou de l'activité syndicale des salariés sont en elles même génératrices d'un préjudice subi par la profession à laquelle appartiennent les salariés et dont les syndicats qui représentent la profession peuvent demander réparation en vertu de l'article L 2132-3 du code du travail.

M. Henri Bonnes a été licencié à raison de ses opinions syndicales ce qui cause un préjudice à l'intérêt collectif de la profession représentée par l'Union Syndicale Sud Autoroutes qui est le syndicat d'appartenance de ce dernier. En réparation du préjudice subi, il a lieu de condamner la SA Autoroutes du sud de la France à verser à l'Union Syndicale Sud Autoroutes la somme de 1000 € à titre de dommages et intérêts, confirmant cela le jugement entrepris et de lui accorder la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de rejeter la demande de publication du jugement.

Sur les demandes annexes :

La SA Autoroutes du sud de la France qui succombe en ses prétentions sera condamnée aux entiers dépens d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de M. Henri Bonnes les frais par lui exposés et non compris dans les dépens, la cour lui alloue à ce titre la somme de 3000 € et celle de 500 € à l'Union Syndicale Sud Autoroutes.

La SA Autoroutes du sud de la France sera condamnée à lui remettre les bulletins de salaire reconstitués mensuellement à partir du 10 février 2015 jusqu'au jour de sa réintégration sans qu'il soit besoin de prononcer une astreinte et également condamnée à régulariser les cotisations auprès des organismes sociaux.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant publiquement, par arrêt contradictoire, en dernier ressort,
déclare l'appel recevable,

confirme le jugement sur la nullité du licenciement, la réintégration de M. Henri Bonnes aux mêmes conditions, le paiement du rappel de salaire du 10 février 2015 jusqu'au jour de sa réintégration sur la base d'un salaire mensuel brut de 2759,32 euros majoré des congés payés, sur la réparation du préjudice moral, l'application de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens,

confirme également le jugement sur la recevabilité de l'intervention de l'Union Syndicale Sud Autoroutes, l'allocation de la somme de 1000 euros à titre de dommages et intérêts, sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens ainsi que sur le rejet de la publication du jugement,

l'infirmes pour le surplus et statuant à nouveau,

dit n'y avoir lieu à assortir le paiement du rappel de salaire d'une astreinte,

condamne la SA Autoroutes du sud de la France à payer à M. Henri Bonnes la somme de 10 000 euros au titre de la discrimination syndicale,

y ajoutant,

condamne la SA Autoroutes du sud de la France à régulariser les cotisations sur le rappel des salaires auprès des organismes sociaux.

condamne la SA Autoroutes du sud de la France aux entiers dépens d'appel.

condamne la SA Autoroutes du sud de la France à payer à M. Henri Bonnes la somme de 3000 € sur le fondement de l'article 700, al. 1er 1° du code de procédure civile,

condamne la SA Autoroutes du sud de la France à remettre à M. Henri Bonnes les bulletins de salaire reconstitués mensuellement à partir du 10 février 2015 jusqu'au jour de sa réintégration sans qu'il soit besoin de prononcer une astreinte,

condamne la SA Autoroutes du sud de la France à payer à l'Union Syndicale Sud Autoroutes les somme de 500 euros au titre de l'article 700 al. 1er 1° du code de procédure civile,

Le présent arrêt a été signé par M. DEFIX, président et par A. YADINI-DAVID, greffière.

LA GREFFIERE,

LE PRESIDENT,

A. YADINI-DAVID

M. DEFIX