

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE

Chambre 4-5

ARRÊT AU FOND

DU 27 FEVRIER 2020

N° 2020/

MS

Rôle N° RG 19/13133 - N° Portalis DBVB-V-B7D-BEYCE

[T] [B]

C/

SAS TRANSGOURMET OPERATIONS

Syndicat UNION LOCALE CGT D'[Localité 3]

Copie exécutoire délivrée

le : 27 février 2020

à :

- Me Juliette GOLDMANN, avocat au barreau de MARSEILLE

- Me Cécile CURT, avocat au barreau de LYON

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'ARLES - section CO - en date du 21 Janvier 2016, enregistré au répertoire général sous le n° 14/00388.

APPELANT

Monsieur [T] [B], demeurant [Adresse 7]

comparant en personne, assisté de Me Juliette GOLDMANN, avocat au barreau de MARSEILLE

INTIMEE

SAS TRANSGOURMET OPERATIONS, demeurant [Adresse 1]

représentée par Me Cécile CURT, avocat au barreau de LYON substitué par Me Marion TUA, avocat au barreau de LYON

PARTIE(S) INTERVENANTE(S)

Syndicat UNION LOCALE CGT D'[Localité 3], demeurant [Adresse 2]

représentée par Me Juliette GOLDMANN, avocat au barreau de MARSEILLE

*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 21 Novembre 2019 en audience publique devant la Cour composée de :

Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre

Madame Mariane ALVARADE, Conseiller

Madame Béatrice THEILLER, Conseiller

qui en ont délibéré

Greffier lors des débats : Mme Karen VANNUCCI.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 20 Février 2020, prorogé au 27 février 2020.

ARRÊT

contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 27 Février 2020.

Signé par Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre et Mme Karen VANNUCCI, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

*_*_*_*_*

FAITS ET PROCEDURE

Salarié de la société Transgourmet Opérations, membre du comité d'entreprise, membre du comité central d'entreprise, délégué central suppléant et secrétaire général de l'Union locale CGT d'[Localité 3], Monsieur [T] [B], ainsi que deux autres salariés de l'entreprise, ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement du temps de trajet pour se rendre aux réunions convoquées par l'employeur au siège social de l'entreprise, et de la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié.

L'Union locale CGT d'[Localité 3] est intervenue volontairement à l'instance en réclamant des dommages-intérêts en réparation de l'atteinte portée par la société Transgourmet Opérations à l'intérêt collectif de la profession par ce défaut

de paiement et une discrimination syndicale.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

La société Transgourmet Opérations emploie habituellement au moins onze salariés.

Devant le conseil de prud'hommes M. [B] a réclamé paiement d'une somme équivalente à 622 heures pour la période de mois de mars 2009 au 21 mai 2013 , ainsi que des dommages-intérêts pour défaut de paiement du salaire, des dommages-intérêts pour violation de l'accord d'entreprise et des dommages-intérêts pour discrimination syndicale.

Par jugement rendu le 21 janvier 2016, le conseil de prud'hommes d'Arles :

* dit et juge l'Union locale CGT recevable et bien fondée à agir,

* déclare non fondée la demande d'indemnisation du temps de déplacement aux réunions convoquées par la société Transgourmet Opérations à raison de 6 heures (Aller-Retour),

*dit que le décompte présenté par M. [B] ne permet pas d'établir, avec certitude, les heures de déplacement réellement réclamées, mais que la société Transgourmet Opérations n'a pas transmis les documents demandés à l'audience du jugement et qui auraient permis de connaître sa présence exacte lors des réunions incriminées,

*en conséquence, condamne la société Transgourmet Opérations à payer à M. [B] la somme de 2.574,80 euros à titre de rappel de salaire et celle de 257,48 euros de congés payés y afférents,

*débout M. [B] de sa demande de dommages-intérêts pour défaut de paiement du salaire en violation de l'accord d'entreprise,

*débout M. [B] de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale,

*débout l'Union locale CGT d'[Localité 3] de sa demande en réparation du préjudice relatif à l'intérêt collectif de la profession,

*condamne la société Transgourmet Opérations à payer à M. [B] et à l'Union locale CGT la somme de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

*débout les parties du surplus de leurs demandes tant principales que reconventionnelles,

* condamne la partie défenderesse aux dépens.

M. [B] a interjeté appel de cette décision dans des conditions de forme et de délai qui ne sont pas critiquées.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Aux termes de leurs écritures déposées et développées oralement à l'audience M. [B] et l'Union locale CGT d'[Localité 3], soutiennent :

- que la demande de rappel de salaire est recevable comme non prescrite pour la période postérieure au mois de mai 2009,
- que l'employeur doit rémunérer le temps de déplacement pour se rendre aux réunions du comité central d'entreprise du salarié représentant du personnel,
- que le temps de trajet pour se rendre au comité central d'entreprise et commissions assimilées est dû en application de la loi, en particulier les articles L2315-3, L2325-2 , L 2141-5 du code du travail, de l' accord d'entreprise du 12 juin 2006 étant observé que le 10 janvier 2019 a été signé un protocole avec les organisations syndicales prévoyant expressément cette indemnisation,
- que l'article L3121-4 du code du travail invoqué par l'employeur selon lequel le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire, n'est pas applicable aux représentants syndicaux ce que la Cour de cassation a rappelé par deux arrêts de principe du 12 juin 2013, que la rémunération du temps de déplacement du lieu de travail au lieu de réunion en région parisienne ([Localité 5], [Localité 9]) est évaluée à 6 heures par jour (3 heures aller 3 heures retour entre [Localité 8] et [Localité 6]) sans être imputé sur le temps de réunion,
- que dans un mail du 3 juillet 2013, le DRH de l'entreprise, M. [R], a lui même écrit qu'il estimait ce temps de trajet à 6 h,
- qu'est fourni en cause d'appel un tableau réactualisé et chiffré des demandes (pièce 66) et la preuve de sa présence aux réunions figure sur les bulletins de salaire,
- que l'employeur a violé l'accord d'entreprise sur le droit syndical du 12 juin 2006 prévoyant que le temps passé en transport pour se rendre aux réunions ne doit pas être imputé sur le crédit d'heures,
- qu'en dépit de la signature d'un accord d'entreprise le 16 mars 2017 consacrant l'indemnisation et d'un protocole syndical le 10 janvier 2019 l'employeur persiste à ne pas l'indemniser,
- que le temps réel de la réunion n'est pas décompté par ces accords, que le fait que le salarié a été payé de ses déplacements en heures supplémentaires montre bien que ses déplacements n'étaient pas régulièrement indemnisés,
- que l'employeur ne prouve pas le paiement des heures de récupération en application de l'article 11 du règlement intérieur du 1er janvier 2013 .

M. [B] expose avoir été victime de discrimination puisque l'employeur rémunère sans aucune difficulté d'autres organisations syndicales.

M. [B] invoque en outre en cause d'appel une discrimination directe en raison de son affectation sur un poste inexistant

dans la convention collective, de son placement dans un local inadapté, sans chauffage ni climatisation jusqu'à l'intervention de l'inspection du travail en 2016, du fait de l'absence de formation qualifiante, d'entretien annuel d'évaluation en violation d'un accord inter générationnel, l'absence d'augmentation de salaire, l'absence de changement de coefficient par maintien de son coefficient, l'atteinte à sa personne et l'inapplication des nouveaux accords et en n'appliquant pas au seul M. [B] le nouvel accord d'entreprise du 16 mars 2017.

L'Union locale CGT pour sa part se prévaut des dispositions de l'article L2132-3 du code du travail en soutenant que M. [B] subit un traitement différencié et discriminatoire par rapport à d'autres représentants du personnel et d'autres établissements ou d'autres organisations syndicales et que le comportement de la direction, en dépit des alertes qui lui ont été adressées va à l'encontre d'un dialogue social constructif et caractérise la volonté de faire entrave à l'exercice normal des mandats des représentants du personnel.

Il est demandé en conséquence de :

- dire et juger que l'Union locale CGT est recevable est bien fondée à agir,

- dire et juger fondée la demande d'indemnisation du temps de déplacement aux réunions convoquées par la société Transgourmet Opérations,

- confirmer la condamnation de la société Transgourmet Opérations au paiement de la somme de 2.574,80 euros à titre de rappel de salaire et celle de 257,48 euros de congés payés y afférents,

Statuer à nouveau,

- condamner la société Transgourmet Opérations à payer à M. [B] les sommes suivantes:

- * 11.116,45 euros à titre de rappel de salaire avec intérêts de droit depuis l'introduction de la demande complétée des congés payés y afférents de 1.111,65 euros pour les temps de déplacement de mai 2009 à décembre 2018,

- *5.000 euros à titre de dommages-intérêts pour défaut de paiement du salaire,

- *5.000 euros à titre de dommages-intérêts pour violation de l'accord d'entreprise

- ordonner pour l'avenir à la société Transgourmet Opérations de rémunérer les temps de déplacement effectués par M. [B] aux réunions convoquées à l'initiative de la direction au siège social de l'entreprise dans le cadre de l'exercice de ses mandats nationaux sur la base d'un forfait de 6 heures de déplacement (aller-retour).

En tout état de cause,

- condamner la société Transgourmet Opérations à payer à l'Union locale CGT la somme de 25.000 euros à titre de dommages-intérêts pour atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession,

- condamner la société Transgourmet Opérations au paiement d'une somme de 2.500 euros à M. [B] et l'Union locale CGT, chacun, en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Aux termes de ses écritures déposées et développées oralement à l'audience, la société Transgourmet Opérations fait valoir :

- que l'indemnisation des temps de trajet pour se rendre aux réunions du comité central d'entreprise n'est pas prévue par la loi, que l'article L3121-4 dispose qu'il ne s'agit pas de temps de travail effectif, que les arrêts de la Cour de cassation du 12 juin 2013 cités ne sont pas des arrêts de principe et ont une portée limitée, que l'article L3121-4 n'a pas introduit de distinction entre les salariés ordinaires et les salariés ayant un mandat représentatif,
- que les demandes ne s'appuient sur aucun élément probant, alors qu'il incombe au demandeur de prouver sa demande conformément aux articles 9 du code de procédure civile et 1353 du code civil,
- que le salarié produit un récapitulatif de ses demandes sans en fournir un justificatif tandis que les pièces produites par la société Transgourmet Opérations démontrent incontestablement l'absence de M. [B] aux réunions qu'il allègue, que les éléments produits par le salarié à l'appui de sa demande de rappel de salaire doivent être écartés comme non probants,
- que l'entreprise et les organisations syndicales ont signé un accord d'entreprise le 12 juin 2006 pour s'adapter à la loi du 18 janvier 2005 dont les dispositions, qui doivent s'apprécier strictement ont été appliquées par la société laquelle a pris soin de rémunérer le temps passé aux réunions et le temps de trajet, l'accord permettant de rémunérer les temps de trajet sous forme de récupération, en prévoyant qu' : une journée de repos sera accordée à tous les participants des délégations syndicales. Cette journée devra être prise le lendemain ou le premier jour ouvré suivant la journée de réunion. (...) Le temps passé aux réunions avec la direction en transport stricto sensu sont payés comme temps de travail à l'échéance normale,
- que depuis le 1er janvier 2013 la société applique le règlement intérieur du comité central d'entreprise aux termes duquel en plus de la rémunération des déplacements sur la base de 7 heures , les salariés bénéficiaient en outre d'une journée de repos outre 4 heures de repos supplémentaires ; que cette méthode est plus avantageuse que si la société avait appliqué le forfait de 6 heures pour le temps de trajet, dès lors qu'en effet une réunion ne dure pas systématiquement 7 heures mais généralement entre une heure et 5 heures, que M. [B] était payé 7 heures alors qu'il n'était pas tenu de revenir systématiquement avec l'avion de 18 heures pour [Localité 4], que les journées de récupération sont mentionnées sur les bulletins de salaire, que le salarié a donc été payé par une compensation plus avantageuse que le forfait de 6 heures réclamé par le salarié; que depuis le 1er janvier 2017 M. [B] se voit appliquer un barème de 4h24 pour ses temps de trajet concernant ses réunions au comité central d'entreprise,
- qu'un nouvel avenant à l'accord syndical du 12 juin 2006 a été conclu le 16 mars 2017 excluant les réunions au comité central d'entreprise et prévoyant que le temps de trajet effectué en exécution du mandat pour se rendre aux réunions de négociation organisées par la direction de la société Transgourmet Opérations est également rémunéré comme du temps de travail effectif, déduction faite du temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (...) Un temps de trajet usuel sera calculé pour chaque participant .Une note nationale a été diffusée prévoyant un barème pour chaque salarié concerné,
- que le protocole de négociation du 10 janvier 2019 reprend également les mêmes modalités d'indemnisation en disposant que : le temps passé aux réunions avec la direction est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il en sera de même pour le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail pour se rendre aux réunions avec l'employeur, pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel,
- que M. [B] a été rémunéré en heures supplémentaires de ses temps de trajet selon des modalités détaillées en page 21 à 26 de ses écritures,
- que depuis le 1er janvier 2013 les membres du comité central d'entreprise se voient appliquer un complément de 4 heures,

- que M. [B] ne prend pas du tout en compte les journées de récupération dont il a bénéficié,
- qu'en définitive le salarié a été rempli de ses droits par une indemnisation plus avantageuse pour lui,
- que le moyen tiré de la discrimination syndicale n'est pas fondé et comme l'a justement retenu le conseil de prud'hommes d'[Localité 3], les éléments fournis pour prouver une disparité d'indemnisation des temps de trajet entre divers salariés sont relatifs à des situations de déplacement parfaitement différentes,
- que M. [B] forme pour la première fois en cause d'appel une demande de reconnaissance d'une discrimination directe à son égard en faisant état de faits évoqués pour la première fois et dont il n'a jamais fait cas qui ne laissent pas supposer une discrimination; que l'employeur est en mesure de prouver que tous les agissements invoqués et décisions prise à l'égard de M. [B] ont une cause objective étrangère à toute discrimination.

La société Transgourmet Opérations demande en conséquence de confirmer le jugement en ce qu'il a :

- déclaré non fondée l'indemnisation du temps de déplacement aux réunions à raison de 6 heures (aller-retour),
- jugé que le décompte présenté par M. [B] ne permettait pas d'établir avec certitude les heures de déplacement réellement réclamées,
- débouté M. [B] de sa demande de dommages-intérêts pour défaut de paiement du salaire,
- débouté M. [B] de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale,
- débouté M. [B] de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice relatif à l'intérêt de la profession,

Elle demande d'infirmier le jugement en ce qu'il a :

- condamné la société Transgourmet Opérations à payer à M. [B] la somme de 2.574,80 euros à titre de rappel de salaire et celle de 257,48 euros de congés payés y afférents,
- condamné la société Transgourmet Opérations à payer à M. [B] la somme de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Elle demande en tout état de cause de :

- débouter M. [B] de ses demandes de dommages-intérêts pour violation de l'accord syndical du 12 juin 2006, ainsi que pour défaut de paiement des salaires et pour discrimination syndicale,
- débouter l'Union locale CGT de sa demande de dommages-intérêts pour préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession,
- condamner solidairement M. [B] et l'Union locale CGT au paiement de la somme de 2.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner M. [B] et l'Union locale CGT aux entiers dépens de l'instance.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des prétentions et moyens et de l'argumentation des parties, il est expressément renvoyé aux conclusions des parties oralement reprises et au jugement déféré.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la demande d'indemnisation du temps de déplacement aux réunions convoquées par la société Transgourmet Opérations

Il résulte de l'article L. 2325-9 du code du travail, que le représentant syndical au comité d'entreprise ne devant subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de son mandat, le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. L'article L3121-4 du code du travail concerne quant à lui les salariés non investis de mandats de représentation du personnel pour lesquels le temps de déplacement professionnel, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos.

Au cas de l'espèce, la société Transgourmet Opérations, avant 2013, s'agissant des réunions du comité central d'entreprise et des commissions associées appliquait un forfait de 7 heures pour le temps de réunion, incluant le temps de trajet dès lors que la réunion ne dure pas systématiquement 7 heures, et accordait une journée de récupération en application de l'article L3121-4 du code du travail. Après le 1er janvier 2013, elle appliquait le règlement intérieur, article 11 estimant forfaitairement à 7 heures le décompte du temps de trajet pour se rendre aux réunions du comité central d'entreprise, et allouant en outre aux participants à la réunion un forfait de 4 heures en plus de la journée de récupération.

Le 6 janvier 2014, M. [B] a écrit à son employeur pour lui demander paiement de 660 heures au titre des temps de trajet pour se rendre aux réunions parisiennes entre 2009 et 2013 en tant que représentant élu du personnel. Il exposait que la direction de [Localité 8] avait proposé par courriel du 3 décembre 2013 d'indemniser les salariés concernés sur la base d'un forfait de 3 heures qui était insuffisant par référence aux usages pratiqués retenant un forfait de 6 heures pour une journée. Au motif que [Localité 4] est la ville la plus éloignée de l'hexagone pour se rendre à [Localité 6] et qu'il n'était pas inéquitable de ne retenir que 3 heures par rapport aux pratiques existant sur d'autres sites de la société Transgourmet Opérations, il demandait à être rempli de ses droits.

La société Transgourmet Opérations est fondée à soutenir que jusqu'à la loi du 18 janvier 2005 qui a instauré l'article L3121-4 du code du travail, sa pratique de l'indemnisation des temps de trajet pour se rendre aux réunions du CCE, résultait de l'absence de disposition légale lui imposant de rémunérer les temps de trajet des représentants du personnel pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur, bien que la Cour de cassation ait posé le principe de la rémunération de ce temps de trajet lorsqu'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et son lieu de travail. Et la société employeur n'est pas sérieusement contredite lorsqu'elle démontre que les réunions ne durent pas toujours 7 heures, M. [B] n'avait pas systématiquement à prendre l'avion retour à 18 heures quand la réunion avait duré 2h 30 (1er décembre 2011) ou bien 3h (26 octobre 2012) au regard de la fréquence des vols

sur la ligne [Localité 6] [Localité 4].

Mais la société Transgourmet Opérations ne peut persister à invoquer le bien-fondé de sa pratique, postérieurement au 12 juin 2013, quand a été posé par la Cour de cassation le principe de l'indemnisation sur le fondement de l'article L2325-9 du code du travail de la rémunération comme temps de travail effectif du temps de trajet pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (Soc.12 juin 2013 n° 12-15.064 et n° 12-12.806).

Elle le peut d'autant moins que dans un protocole sur les modalités des négociations sur l'année 2019, au sein de la société Transgourmet Opérations signé le 10 janvier 2019, article 7, a été reconnu dans l'entreprise que le temps passé aux réunions avec la direction est rémunéré comme du temps de travail effectif, et qu'il en sera de même pour le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail pour se rendre aux réunions avec l'employeur pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel.

Il se déduit de ces éléments que M. [B] est fondé à réclamer la rémunération du temps de déplacement de son lieu de travail au temps de réunion du CCE et commissions assimilées, en sa qualité de représentant du personnel à compter de l'année 2009, pour tenir compte de la prescription des demandes dont il justifie en partie.

En cause d'appel, M. [B] demande, outre la confirmation du jugement ayant condamné la société Transgourmet Opérations à lui payer la somme de 2.574,80 euros à titre de rappel de salaire et celle de 257,48 euros de congés payés y afférents, le paiement de la somme de 11.116,45 euros à titre de rappels de salaires avec intérêts de droit depuis l'introduction de la demande et les congés payés y afférents soit 1.111,65 euros au titre des temps de déplacement « de mai 2009 à décembre 2018 ».

Aux termes de l'article 1353 du code civil ancien article 1315 du même code :

Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Il appartient à l'employeur de prouver le paiement du salaire qu'il invoque.

La société Transgourmet Opérations ne satisfait pas à son offre probatoire en affirmant qu'en définitive, le salarié a été rempli de ses droits, et même mieux indemnisé qu'il ne le réclame et qu'il a bénéficié d'heures de récupération, tout en reconnaissant dans ses écritures, à titre subsidiaire, le bien-fondé de sa demande, à hauteur de 8.632,14 euros outre 863,21 euros de congés payés y afférents après vérification des temps payés à M. [B] n'ayant pas donné lieu à paiement ni à récupération.

La demande d'indemnisation du temps de déplacement aux réunions convoquées par la société Transgourmet Opérations, formée par M. [B] est en conséquence fondée en son principe et pour partie justifiée en son quantum.

La cour confirme en conséquence le jugement en ce qu'il condamne la société Transgourmet Opérations à payer à M. [B] la somme de 2.574,80 euros à titre de rappel de salaire et celle de 257,48 euros de congés payés y afférents, et, y ajoutant, condamne la société Transgourmet Opérations à payer à M. [B] les sommes de 8.632,14 euros à titre de frais de déplacement entre mai 2009 et décembre 2018, et celle de 863,21 euros de congés payés y afférents.

Ces sommes produiront intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, conformément à la demande.

Sur la demande de dommages-intérêts pour défaut de paiement du salaire

Selon l'article 1153 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, pour accorder des dommages et intérêts en cas de condamnation au paiement de sommes d'argent, le juge doit constater la mauvaise foi du débiteur et l'existence d'un préjudice distinct du simple retard dans le paiement déjà réparé par les intérêts moratoires,

En l'espèce, n'est pas caractérisé l'existence pour le salarié d'un préjudice indépendant du retard apporté au paiement par l'employeur et causé par sa mauvaise foi qui ne serait pas déjà réparé par le versement des intérêts moratoires.

M. [B] sera en conséquence débouté de sa demande de dommages-intérêts pour défaut de paiement du salaire par voie de confirmation du jugement déféré.

Sur la demande d'ordonner pour l'avenir à la société Transgourmet Opérations de rémunérer les temps de déplacement effectués par M. [B] aux réunions convoquées à l'initiative de la direction au siège social de l'entreprise dans le cadre de l'exercice de ses mandats nationaux sur la base d'un forfait de 6 heures de déplacement aller retour :

Cette demande est sans objet dès lors que l'accord d'entreprise du 16 mars 2017 et du protocole d'accord syndical de 2019 ci-dessus rappelés, sont des dispositions conventionnelles obligeant l'employeur au paiement de cette rémunération sans qu'il soit nécessaire ni utile de faire injonction à l'employeur de s'y conformer.

Il sera seulement rappelé que l'employeur s'expose au paiement de dommages-intérêts en cas d'inexécution de ses obligations.

Sur la demande de M. [B] en paiement de dommages-intérêts pour violation de l'accord d'entreprise du 12 juin 2006

Selon cet accord, une journée de repos est accordée à tous les participants des délégations syndicales. Cette journée devra être prise le lendemain ou le premier jour ouvré suivant la journée de réunion.

(...)

Le temps passé aux réunions avec la direction ainsi que le temps passé en transport stricto sensu sont payés comme temps de travail à l'échéance normale.

L'accord d'entreprise du 12 juin 2006 ne dit pas expressément que le temps de trajet domicile lieu de réunion doit être intégralement pris en charge mais dit qu'il s'apprécie « stricto sensu ».

Ce n'est que par avenants du 7 février 2014, 16 janvier 2017, et finalement du 16 mars 2017, que cet accord initial a été remplacé par la disposition suivante:

Le temps de trajet effectué en exécution du mandat pour se rendre aux réunions de négociation organisées par la direction est également rémunéré comme du temps de travail effectif déduction faite du temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail .

par la disposition suivante afin de le mettre notamment en adéquation avec l'évolution de la jurisprudence en matière de traitement des temps de déplacement des membres des délégations syndicales participant aux réunions de négociation et des commissions de suivi des accords (...)

La société Transgourmet Opérations est fondée à soutenir, qu'elle n'a pas violé l'accord initial d'entreprise en décomptant le temps de réunion lorsque celui-ci était inférieur à 7 heures compte tenu des strictes dispositions de cet accord.

Il s'ensuit que la demande en paiement de dommages-intérêts pour violation de l'accord d'entreprise du 12 juin 2006 n'est pas fondée, ce qu'a exactement retenu le conseil de prud'hommes dont la décision est sur ce point confirmée.

Sur la demande de dommages-intérêts pour discrimination

Selon l'article L.1132-1 du code du travail, 'Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi no 2008-496 du 27 mai

2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.'

Et aux termes de l'article L.1134-1 du code du travail, 'Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.'

Il résulte de ces dispositions qu'il n'appartient pas au salarié d'établir la discrimination dont il se plaint, mais seulement de présenter des faits laissant supposer qu'elle existe, à charge alors pour l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination propres à justifier ses décisions .

Sur la discrimination syndicale

M. [B] fait grief au jugement déféré de le débouter de sa demande en invoquant essentiellement le fait que la société ne réserve pas le même sort à tous ses salariés investis de mandats et qu'elle discrimine les représentants du syndicat GGT.

La discrimination serait caractérisée par le défaut de paiement des temps de déplacement des seuls salariés syndiqués de l'Union locale CGT pendant que d'autres salariés, en particulier Messieurs [C] et [X] sont indemnisés en totalité pour lesdits temps de déplacement.

[Z] [C], chauffeur livreur salarié du site de Qimper de la société Transgourmet Opérations, syndiqué F.O, ainsi [F] [X], exploitant transport collaborateur de la société appartenant également à la société Transgourmet Opérations , syndiqué CGT attestent avoir été indemnisés de tous leurs temps de déplacement sans aucune difficulté.

Ces éléments de comparaison ne sont toutefois pas pertinents pour apprécier le comportement discriminatoire de la société Transgourmet Opérations en ce qui concerne les salariés du site de [Localité 8] qui sont dans une situation différente ne serait-ce que par sa localisation géographique.

Par ailleurs ces éléments sont à eux seuls insuffisants pour laisser supposer l'existence d'une discrimination alors même que M. [X] est adhérent du syndicat CGT.

C'est donc par une exacte appréciation des éléments de la cause que le conseil de prud'hommes n'a pas fait droit à la demande.

Sur la discrimination du salarié

Devant la cour, M. [B] se prévaut en outre d'une discrimination directe de l'employeur à son égard.

Après avoir fait l'historique de la relation contractuelle depuis l'origine , il expose et produit diverses documents dont il ressort :

- qu'il a été embauché selon contrat à durée indéterminée par la société Aldis Sud Est 2 à compter du 13 décembre 1999, contrat transféré à la société Transgourmet Opérations en application de l'article L1224-1 du code du travail en qualité, au dernier état de la relation contractuelle, d'agent d'entretien et maintenance, statut employé, niveau 2 avec un salaire de base de 1.565,34 euros bruts outre des primes, (transaction du 22 février 2013),
- que d'abord en 2008, puis courant 2011, un conflit social conduisait à la mise à pied de 37 salariés de la société Transgourmet Opérations qui avaient exercé leur droit de retrait, qu'à cette occasion une procédure de licenciement pour faute grave de M. [B] était engagée, que le conseil de prud'hommes saisi par les salariés faisait droit à leur demande en paiement des jours retenus illégalement durant leur mise à pied, à titre de dommages-intérêts ,
- que M. [B] portait plainte en avril 2012 pour des faits qui s'étaient déroulés en présence de la direction,
- que l'employeur en profitait pour le rétrograder et modifier son horaire de travail le 8 mars 2013, et lui reprochait à tort une absence le 20 février 2014,
- que le 12 août 2014, l'Union locale CGT dénonçait le traitement différencié dont étaient victimes les délégués CGT et ses adhérents,
- qu'un mouvement social était déclenché le 12 février 2015 sur des revendications salariales et d'égalité de traitement,
- que M. [B] réclamait sans être entendu la rémunération des ses temps de déplacement ce que montre un article de la Provence du 13 février 2015,
- que [T] [U] et [N] [P] tous deux salariés de la société Transgourmet Opérations ont attesté que la DRH du site de la société Transgourmet Opérations voulait intimider M. [B] en le faisant agresser physiquement pour le calmer sans ses revendications.

Au vu de ces éléments, il convient de relever que la plupart des faits sont particulièrement anciens et espacés dans le temps, de même que la procédure de licenciement économique de M. [B] envisagée par l'employeur en 2003 non menée à son terme.

Par ailleurs, [T] [U] et [N] [P] tous deux salariés de la société Transgourmet Opérations ont attesté de faits pouvant être discriminatoires mais leurs témoignages n'emportent pas la conviction dans la mesure où ils sont en litige avec l'employeur et ont fait l'objet respectivement de mesures de licenciement et disciplinaire.

Néanmoins, appréhendés dans leur ensemble, les éléments produits par M. [B] laissent supposer l'existence d'une discrimination.

La société Transgourmet Opérations démontre toutefois que les agissements pointés ainsi que les décisions qu'elle a prises ont une cause objective étrangère à toute discrimination:

- le poste d'agent d'entretien et de maintenance de M. [B] n'est pas inexistant et correspond bien au niveau 2 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire,
- le salarié a connu un changement de coefficient de son salaire passant du niveau 2B en décembre 2003 au niveau 2 E en janvier 2015, sans prétendre à une qualification de niveau supérieur,
- la perte de la moitié de la prime surgelée est antérieure à la désignation de M. [B] en qualité de délégué syndical en date du 1er décembre 2014.
- un autre salarié, M. [G], est comme lui affecté à la préparation des rolls, avec lequel il travaillait en binôme occupait le local dont l'insuffisance de chauffage et de climatisation a finalement été traitée,
- M. [B] qui a suivi une formation en anglais n'en a pas demandé d'autre, ce qui lui incombait alors,
- M. [B] n'était pas soumis à un entretien de carrière mais non à un entretien annuel

En conséquence, la cour déboute M. [B] de sa demande en reconnaissance d'une discrimination directe à son égard.

Sur la demande de l'Union locale CGT en paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif la profession,

Selon l'article L 2132-3 du code du travail les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

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.

En l'espèce, l'action de l'Union locale CGT est recevable.

Cependant, la cour n'a pas reconnu la discrimination syndicale, ni la violation de l'accord d'entreprise du 12 juin 2006.

L'Union locale CGT ne caractérise pas son préjudice en se référant, pour démontrer un comportement irrégulier de la société Transgourmet Opérations allant à l'encontre du dialogue social et un traitement particulier réservé au syndicat concerné, à un unique courrier qu'elle a adressé à M. [W] le 4 février 2015, et qui évoque en termes vagues et généraux une « remise en cause des droits élémentaires des délégués du personnel et du comité d'entreprise », sans faire mention ni du défaut l'indemnisation des temps de déplacement ni de la violation des accords d'entreprises, ni de la discrimination syndicale des salariés concernés.

En l'absence de caractérisation du traitement particulier réservé à l'organisation syndicale au sein de l'établissement de [Localité 8] portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'elle représente, l'Union locale CGT sera déboutée de sa demande par confirmation du jugement déféré.

Sur les dépens et les frais non-répétibles

La société Transgourmet Opérations qui succombe principalement dans la présente instance, doit supporter les dépens et il y a lieu de la condamner à payer à M. [B] une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile qu'il est équitable de fixer à la somme de 1.500 euros, en sus de celle qui lui a été allouée en première instance ; la société Transgourmet Opérations doit être déboutée de cette même demande.

L'équité ne commande pas de faire application au bénéfice de l'Union locale CGT des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

La Cour, après en avoir délibéré, statuant par arrêt contradictoire prononcé par mise à disposition au greffe, en matière prud'homale,

Infirme partiellement le jugement entrepris, statuant à nouveau et y ajoutant,

Déclare fondée la demande d'indemnisation du temps de déplacement au réunions convoquées par la société Transgourmet Opérations,

Condamne la société Transgourmet Opérations à payer à Monsieur [T] [B] la somme de 8.632,14 euros à titre de frais de déplacement entre mai 2009 et décembre 2018 et celle de 863,21 euros de congés payés y afférents,

Confirme le jugement en toutes ses autres dispositions,

Y ajoutant,

Dit que les sommes allouées produisent intérêts au taux légal à compter du 15 octobre 2014.

Condamne la société Transgourmet Opérations à payer à M. [B] une somme de 1.500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société Transgourmet Opérations aux dépens d'appel,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes.

LE GREFFIERLE PRESIDENT