

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**COUR D'APPEL D'AGEN
Chambre Sociale
ARRÊT DU 22 DÉCEMBRE 2017**

R.G. 15/01567

Sébastien Z

C/

SA CAHORS RÉALISATION DÉVELOPPEMENT ELECTRONIQUE (CRDE)

En la personne de son représentant légal

Prononcé par mise à disposition au Greffe de la Cour d'Appel d'AGEN conformément au second alinéa des articles 450 et 453 du Code de Procédure Civile le vingt-deux décembre deux mille dix-sept par Xavier GADRAT, Conseiller, faisant fonction de Président de Chambre, assisté de Nicole CUESTA, Greffière.

La COUR d'APPEL D'AGEN, CHAMBRE SOCIALE, dans l'affaire

ENTRE

Sébastien Z

né le à CAHORS (46000)

Lieu dit TRESPoux RASSIELS

Représenté par Me Frédérique BELLINZONA, avocat au barreau de TOULOUSE

APPELANT d'un jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CAHORS en date du 10 Novembre 2015 dans une affaire enregistrée au rôle sous le n° R.G. 14/171

D'une part,

ET

SA CAHORS RÉALISATION DÉVELOPPEMENT ELECTRONIQUE (CRDE)

En la personne de son représentant légal

MERCUES

Représentée par Me Tal LETKO-BURIAN de la SELARL LAMORIL - WILLEMETZ - BURIAN - VASSEUR - LE RIOUX, avocat au barreau D'ARRAS

INTIMÉE

D'autre part,

UNION DÉPARTEMENTALE CGT du LOT

Bourse du Travail
CAHORS

Représentée par Me Frédérique BELLINZONA, avocat au barreau de TOULOUSE

INTERVENANTE VOLONTAIRE

Dernière part,

A rendu l'arrêt contradictoire suivant après que la cause ait été débattue et plaidée en audience publique le 3 octobre 2017, sur rapport de Marie-Paule ..., Conseillère, devant Xavier ..., Conseiller, faisant fonction de Président de Chambre et Marie-Paule ..., Conseillère, assistés de Nicole ..., Greffière, les parties ayant été avisées de ce que l'arrêt serait rendu le 21 novembre 2017, délibéré prorogé à ce jour. Les magistrats rapporteurs en ont, dans leur délibéré, rendu compte à la Cour, composée, outre d'eux-mêmes, de Marjorie ..., Conseillère, en application des dispositions des articles 945-1 et 786 du Code de Procédure Civile et il en a été délibéré par les magistrats ci-dessus mentionnés.

- FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES :

M. Z est salarié de la société Cahors réalisation développement électronique (CRDE) depuis le 1er novembre 1999 en tant que technicien cadre.

Il exerce par ailleurs les mandats de délégué syndical au sein de la société CRDE et de coordinateur syndical au sein du comité de groupe Cahors, groupe auquel appartient la société CRDE

En mars 2014, à la suite d'un mouvement de grève des salariés de la société CRDE M. Z a donné une interview publiée dans le journal "La dépêche" le 19 mars 2014.

Le 21 mars 2014, M. Z s'est vu notifier un avertissement par son employeur au motif qu'il aurait violé son obligation de discrétion en divulguant des informations de nature confidentielle sur la société CRDE - dont il avait eu connaissance au titre de ses mandats -, et qu'il aurait fourni des informations erronées - ayant manifestement mal interprété certains faits -, ce qui aurait nui gravement à l'image du groupe Cahors.

M. Z a contesté cet avertissement devant le conseil de prud'hommes de Cahors et a sollicité diverses sommes à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la sanction injustifiée, de la violation de son droit d'expression et de la discrimination syndicale dont il estime avoir fait l'objet.

Le syndicat CGT est intervenu volontairement à cette instance et a également sollicité la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts.

Par jugement du 10 novembre 2015, le conseil de prud'hommes de Cahors a débouté M. Z et le syndicat CGT CRDE de l'ensemble de leurs demandes.

M. Z et le syndicat CGT CRDE ont relevé appel de cette décision dans des conditions de

forme et de délai qui ne sont pas contestées.

Dans leurs dernières conclusions enregistrées au greffe le 3 octobre 2017, M. Z et l'Union départementale CGT du Lot demandent à la cour :

' de rejeter l'incident de communication de pièces soutenu par la société CRDE

' d'infirmen en toutes ses dispositions le jugement du conseil des prud'hommes de Cahors,

' d'annuler la sanction disciplinaire infligée à M. Z de manière injustifiée et abusive,

' de constater la violation de son droit d'expression et la discrimination syndicale dont il a fait l'objet,

' d'accueillir l'intervention volontaire de l'Union départementale CGT du Lot,

' de condamner en conséquence la société CRDE à payer à M. Z :

- une somme de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la sanction injustifiée,

- une somme de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la violation de son droit d'expression,

- une somme de 10'000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la discrimination syndicale,

- et d'ordonner la rectification des bulletins de salaire depuis mars 2008 sous astreinte de 150 euros par jour de retard

' de condamner en outre la société CRDE à payer à l'Union départementale CGT du Lot une somme de 3 750 euros à titre de dommages-intérêts et d'ordonner la publication de la décision à intervenir aux frais de l'employeur dans La dépêche du Midi, La vie Quercynoise et La Nouvelle Vie Ouvrière ainsi que son affichage dans les locaux de l'entreprise sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter d'un mois après le prononcé ;

' de condamner enfin la société CRDE au paiement d'une indemnité de 1 500 euros à chacun sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

S'agissant de l'incident de communication de pièces, relatif à des mails échangés entre le directeur des ressources humaines du groupe Cahors et M. ..., M. Z précise que ces pièces lui ont été adressées de manière anonyme, qu'en conséquence il n'en a pas pris connaissance de manière frauduleuse et que cette production est justifiée et constitue une atteinte proportionnée au droit au respect de la vie privée en ce qu'elle lui permet de rapporter la preuve de la discrimination syndicale dont il est victime.

Sur le fond, il conteste avoir commis une quelconque faute dès lors que les éléments dont il a fait état dans cette interview n'étaient pas couverts par la confidentialité, sachant qu'ils ressortissent de pièces qui n'ont pas été désignées comme telles par l'employeur et d'informations dont tous les salariés pouvaient avoir connaissance.

Il conteste par ailleurs le caractère erroné de son interprétation portant sur les 5 millions de résultats supplémentaires exigés par le groupe Cahors de la société CRDE Il indique que, en tout état de cause, et à supposer même que son interprétation serait erronée, cela ne pourrait être considéré comme fautif.

Il considère que la sanction est en conséquence totalement injustifiée et que son employeur a réprimé le simple exercice de son droit d'expression, ce qui justifie sa demande d'indemnisation de préjudice distinct.

Il s'estime en outre victime d'une discrimination syndicale.

L'Union départementale CGT du Lot fait valoir quant à elle que son intérêt à agir est incontestable dès lors qu'elle intervient dans le cadre de la violation des droits du salarié.

Dans ses conclusions enregistrées au greffe le 23 août 2017 et soutenues à l'audience, la société CRDE demande à la cour :

' de retirer des débats les pièces 15 à 20 produites par M. Z en raison d'une violation caractérisée du secret des correspondances ;

' de dire et juger que l'avertissement notifié le 21 mars 2014 est parfaitement fondé ;

' de dire et juger que M. Z n'a fait l'objet d'aucune discrimination syndicale et que sa liberté d'expression a été respectée ;

' de dire et juger mal fondées les prétentions de M. Z ;

' de dire et juger la CGT irrecevable et mal fondée en son intervention volontaire ;

' de confirmer en conséquence le jugement du conseil de prud'hommes de Cahors en toutes ses dispositions et, y ajoutant, de condamner M. Z au paiement d'une indemnité de 4 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et la CGT au paiement d'une somme de 2 000 euros sur le même fondement.

La société CRDE soutient que M. Z a utilisé un procédé illicite et déloyal pour se procurer les échanges de mails en cause.

Elle considère en outre que M. Z a manqué à son obligation de discrétion en divulguant des informations qui étaient confidentielles et a par ailleurs divulgué des informations erronées qui ont porté préjudice à la société.

Elle conteste toute discrimination syndicale.

S'agissant de l'intervention de la CGT, elle demande qu'il soit acté que le syndicat CGT CRDE n'intervient plus en cause d'appel. S'agissant de l'intervention de l'Union départementale CGT du Lot, l'employeur la considère irrecevable dès lors qu'il ne dispose pas des statuts lui permettant de vérifier que la personne ayant donné pouvoir était bien habilitée à le faire et qu'en outre le pouvoir produit à l'audience par le conseil de M. Z et de l'union départementale CGT du Lot ne concernait que la procédure devant le conseil de prud'hommes

et non devant la cour d'appel.

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

MOTIFS DE LA DÉCISION

- Sur la demande de rejet de pièces :

En application des dispositions de l'article 9 du code civil selon lesquelles "chacun a droit au respect de sa vie privée", chacun a droit au respect du secret de ses correspondances, droit fondamental reconnu par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et du citoyen.

Par ailleurs, selon les dispositions de l'article 9 du code de procédure civile, "Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention". Le droit à un procès équitable résultant des dispositions de l'article 6 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et du citoyen implique un droit à la preuve en faveur de chaque partie au litige.

De la confrontation de ces deux principes fondamentaux se déduit que l'atteinte au secret des correspondances ne se justifie que, d'une part, si le fait probatoire influe de manière décisive sur le sort du litige ou, pour le moins, s'il est suffisamment pertinent pour conforter des prétentions de l'auteur de l'atteinte et, d'autre part, si le fait à prouver ne peut être établi par un autre moyen.

S'agissant de l'allégation de faits de discrimination, il convient de rappeler qu'en application des dispositions de l'article L. 1134-1 du code du travail il appartient au salarié de présenter "des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte".

En l'espèce, les courriers électroniques produits aux débats par M. Z (pièces 15 à 20) ont vocation, aux termes de conclusions de l'intéressé, à illustrer cette discrimination par les méthodes de la direction des ressources humaines du groupe Cahors qui tendraient à discréditer M. Z auprès des autres élus - et particulièrement auprès du secrétaire du comité de groupe, M. ..., ancien élu de la CGT -, par la volonté d'écarter M. Z du comité de groupe après sa désignation comme coordinateur syndical et par l'hostilité manifestée à son encontre.

De tels faits, qui - à les supposer rapportés par les messages litigieux - ne révéleraient tout au plus qu'une animosité certes regrettable à l'égard du salarié, ne manifestent aucun traitement différent du salarié dans l'exécution de son contrat de travail.

Par ailleurs, M. Z produit de nombreuses autres pièces et invoque d'autres faits au soutien de sa demande.

Enfin, il sera observé que les messages électroniques en question concernent le directeur des ressources humaines du groupe Cahors alors que l'action en discrimination est dirigée à l'encontre de la société CRDE

Dès lors, les pièces litigieuses - qui, d'une part, n'apparaissant pas de nature à influencer de

manière décisive sur le sort du litige ou, pour le moins, être suffisamment pertinentes pour conforter des prétentions de M. Z à voir reconnaître une discrimination à son égard et qui, d'autre part, ne sont pas l'unique moyen d'établir le fait allégué - seront écartées des débats.

- Sur l'avertissement :

Suite à un mouvement de grève du personnel de la société CRDE M. Z, interviewé par le quotidien La Dépêche du Midi faisait les déclarations suivantes : "Suite aux résultats des négociations annuelles obligatoires qui ont débuté fin février, nous n'avons eu aucune proposition sur les salaires (') Les autres années on a obtenu quelque chose, aujourd'hui c'est zéro. Les salariés se sentent dévalorisés. On veut de l'amélioration continue sur le salaire (') Alors que le groupe MAEC demande 5 millions d'euros de résultats supplémentaires sur l'année 2014, les salariés de la filiale CRDE n'auront droit à aucun effort sur les salaires. CRDE est en déficit selon la direction. La filiale est en négatif, le groupe en positif. On vend 50 % pour le groupe MAEC. Nous avons des hauts et des bas, mais en cumul, nous sommes en positif. En début d'année on est dans une faiblesse de charges, que nous rétablissons en milieu d'année (') En conséquence 8 personnes vont se retrouver au SMIC et d'autres s'en approcher avec 15 ou 20 ans d'ancienneté. Pour nous c'est inacceptable. Il y a un gros mécontentement (') Alors que les actionnaires bénéficient de plus en plus d'exonérations de cotisations sociales et fiscales, pourquoi les salariés ne pourraient pas avoir la couleur de cet argent eux aussi. Que notre travail soit reconnu à sa juste valeur".

Par un courrier du 21 mars 2014 remis en main propre à l'intéressé, la société CRDE notifiait à M. Z un avertissement versé à son dossier personnel libellé en ces termes :

"Monsieur,

Vous vous êtes autorisé à divulguer à l'extérieur de l'entreprise, en les déformant, des informations qui vous avaient été transmises en votre qualité de coordinateur syndical du comité de groupe Cahors et délégué syndical de la société CRDE

Ainsi vous avez notamment déclaré au journal La dépêche que "le groupe MAEC demande 5 millions d'euros de résultats supplémentaires sur l'année 2014".

Vous avez également indiqué au journaliste que "CRDE est en déficit selon la direction" ; "la filiale est en négatif".

Des informations sur les sociétés du groupe Cahors vous sont nécessairement données dans le cadre des réunions du comité de groupe Cahors et de la DUP CRDE.

Nous vous rappelons que les représentants du personnel ont une obligation de discrétion à l'égard de toutes les informations revêtant un caractère confidentiel (C. trav, art L. 2325-5).

Cette obligation vaut dans vos échanges avec les salariés, mais surtout à l'extérieur de l'entreprise. Nous souhaitons, fermement, vous rappeler, pour l'avenir, les règles régissant la confidentialité relative à certaines informations qui sont développées au sein des instances (comité de groupe, DUP) dont vous êtes membre.

Par ailleurs, vous ne pouviez pas ignorer le fait que la direction n'a jamais fourni de telles prévisions.

Votre qualité de délégué syndical ne vous autorise pas, et vous le savez, à faire usage d'informations confidentielles de l'entreprise et de porter à la connaissance de la presse ces informations en les déformant.

Nous ne pouvons accepter la teneur de votre article paru dans le journal La Dépêche (suite à la mobilisation des salariés le 19 mars 2014) de nature à nuire aux intérêts du groupe Cahors.

L'ensemble de ces faits nous conduit à vous notifier un avertissement qui sera versé à votre dossier personnel. (').".

Il résulte de ce courrier d'avertissement que les informations qu'il est reproché à M. Z d'avoir divulgué à la presse sont les suivantes :

- "le groupe MAEC demande 5 millions d'euros de résultats supplémentaires sur l'année 2014" - "CRDE est en déficit selon la direction" ; "la filiale est en négatif".

Il est par ailleurs reproché à M. Z d'avoir "déformé" lesdites informations, la direction n'ayant "jamais fourni de telles prévisions".

Il convient de rappeler que, selon les dispositions de l'article L. 2325-5 du code du travail, applicables aux faits de la cause, "Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur".

Pour preuve du caractère confidentiel des informations données à la presse par M. Z, la société CRDE fait valoir que :

' le comité de groupe est une instance d'information et de dialogue sur les orientations stratégiques du groupe Cahors,

' dans ses écritures, M. Z reconnaît lui-même que M. ... a donné un caractère confidentiel aux informations données lors de la réunion du comité de groupe du 28 janvier 2014,

' contrairement aux allégations du salarié, cette abstention de déclaration à ce sujet n'était pas limitée dans le temps,

' les procès-verbaux des réunions attesteraient du caractère confidentiel des informations transmises aux représentants,

' l'obligation de discrétion s'imposait d'autant plus que la présentation de la NAO 2014 ne faisait état que d'un résultat prévisionnel pour 2014,

' les attestations imprécises et toutes rédigées dans les mêmes termes produites par M. Z n'ont aucune valeur probante,

' l'état de santé financière de la société CRDE et du groupe Cahors revêtait de fait un caractère

confidentiel au regard des intérêts légitimes de l'entreprise.

Force est cependant de constater que l'employeur ne verse aux débats strictement aucune pièce, et notamment pas les procès-verbaux de réunion du comité de groupe, de nature à établir que M. Z aurait divulgué des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur, sachant qu'il ne saurait être déduit du rôle du comité de groupe ou de la nature des informations publiées qu'elles étaient nécessairement confidentielles.

Bien au contraire, le salarié établit que, postérieurement à la réunion du comité de groupe du 28 janvier 2014 et avant la publication de l'article de presse litigieux le 19 mars 2014, ces informations ont été données aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux sans être présentées comme confidentielles, et même à l'ensemble des salariés :

' par la production d'une présentation NAO 201 " du 18 février 2014 précisant notamment que "un plan d'économies de 5 M euros est engagé au niveau du groupe, toutes filiales confondues, pour permettre de dégager une marge de man'uvre financière", s'agissant de la situation de la société CRDE pour 2014, "le résultat prévisionnel calculé à ce jour est négatif : - 250 keuros",

' par la production d'un extrait du procès-verbal de réunion de la délégation unique du personnel du 26 février 2014 où il est rapporté qu'un plan d'économies doit être déployé au niveau de l'ensemble du groupe Cahors pour permettre de retrouver un résultat satisfaisant, CRDE devant participer à ce plan d'économies,

' l'attestation de Mme ..., salariée de l'entreprise, dont les notes personnelles jointes à son attestation établissent qu'elle a bien été informée d'un résultat déficitaire 2013 de 350'000 euros et d'un résultat négatif pour 2014.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments qui ne peut être valablement reproché à M. Z d'avoir violé l'obligation de discrétion prévue au texte susvisé.

S'agissant par ailleurs du caractère mensonger des informations données (la lettre d'avertissement mentionnant que la direction n'aurait jamais fourni de telles prévisions), il ne peut qu'être constaté au regard des éléments qui précèdent, et plus précisément de la note de présentation NAO 2014, que ces prévisions de résultat négatif pour 2014 avaient bien été fournies par la direction elle-même.

S'agissant enfin de la déformation" des informations, il sera rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché" et qu'ainsi, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et à l'extérieur de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées.

En l'espèce, les propos tenus par M. Z au journal La Dépêche du Midi ne contiennent aucun terme injurieux, diffamatoire ou excessif et ne sont que l'interprétation du représentant syndical qu'il est du plan d'économies de 5 millions d'euros engagé au niveau du groupe et destiné, selon la note de présentation NAO 2014, à "permettre de dégager une marge de man'uvre financière".

Dans ces conditions, l'avertissement notifié à M. Z - sur le fondement de déclarations faites à la presse qui ne violaient aucunement son obligation de discrétion et qui ne relevaient que du libre exercice de son droit d'expression - est parfaitement injustifié et doit être annulé.

La décision du conseil de prud'hommes de Cahors sera réformée en ce sens.

Cette sanction injustifiée a causé à M. Z un préjudice moral indéniable résultant des tourments pour l'intéressé d'une telle procédure disciplinaire. Ce préjudice sera justement indemnisé par l'allocation d'une somme de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts.

- Sur la violation du droit d'expression :

En sanctionnant M. Z pour ses déclarations au journal La Dépêche du Midi dans des conditions parfaitement injustifiées comme il vient de l'être démontré, la société CRDE a porté atteinte au droit d'expression du salarié, droit individuel fondamental, d'autant plus que l'intéressé s'exprimait dans le cadre de son mandat de représentation syndicale.

À ce titre, M. Z a subi un préjudice distinct qui sera justement indemnisé par l'allocation d'une somme de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts.

La demande de publication et l'affichage sera par contre rejetée.

- Sur la discrimination :

L'article L. 1132-1 du code du travail, dans sa version applicable aux faits de la cause, dispose que "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 premier de la loi n° 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 mœurs, 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".

S'agissant du régime de la preuve en la matière, l'article L. 1134-1 dudit code prévoit que "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, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 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.

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

Il en résulte que le salarié qui invoque une discrimination doit établir la matérialité de faits et qu'il appartient au juge de dire si ces faits, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination à son égard.

Au soutien de sa demande, M. Z invoque les faits suivants :

' ses bulletins de salaire ne porteraient pas la mention de l'emploi qu'il occupe réellement, à savoir de 2008 à 2016 celui de "responsable de tests in situ" et, depuis 2016, celui de responsable de la santé sécurité au travail et responsable de sa sécurité des systèmes d'information mais la mention de "technicien test"

' l'évolution de sa classification aurait été volontairement bloquée de 2007 à 2010 ;

' il a été le seul cadre à ne pas pouvoir prendre à son domicile l'ordinateur portable de la société ;

' il avait été demandé à un autre salarié en 2010 de surveiller son travail ;

' il s'est vu délivrer un avertissement le 27 juin 2012 peu de temps après son retour de congé maladie ;

' la direction a contesté en 2013 sa désignation en tant que délégué syndical après les élections à la DUP ;

' la direction des ressources humaines du groupe Cahors a tenté de le discréditer auprès de l'union départementale CGT du Lot ;

' la direction a par ailleurs tenté de rendre impossible sa désignation en tant que coordinateur syndical au motif erroné que la CGT ne serait pas représentative.

Il convient de relever qu'il résulte des pièces produites aux débats par les parties que le conflit opposant M. Z à la société CRDE et au groupe Cahors trouve son origine dans la désignation de celui-ci en avril 2013 en qualité de délégué syndical CGT au sein de la société CRDE et de coordinateur syndical CGT du groupe Cahors, désignations contestées par les sociétés en question mais validées par le tribunal d'instance de Cahors.

S'agissant de la discordance entre la mention portée sur ses bulletins de salaire puis 2008 et du blocage de l'évolution de sa classification entre 2007 et 2010, force est de constater qu'il ne résulte d'aucune des pièces versées aux débats que, sur cette période, M. Z exerçait au sein de l'entreprise une quelconque activité syndicale, ni même qu'il était syndiqué et que son employeur ne pouvait l'ignorer.

Il en va de même de la prétendue surveillance que l'employeur aurait fait exercer par un autre salarié sur son activité et de la privation de l'usage de son ordinateur portable de service à son

domicile, faits qu'il situe en 2009 et 2010.

S'agissant de l'avertissement du 27 juin 2012, la preuve de son existence n'est nullement rapportée, le courrier de contestation de M. Z - qui d'ailleurs ne fait aucune référence à son activité syndicale - étant insuffisant à l'établir.

S'agissant enfin de la procédure en contestation de la désignation de M. Z et des courriers échangés entre le directeur des ressources humaines et l'Union départementale CGT du Lot, ils relèvent, pour la première, du simple exercice de voies de droit par l'employeur et, pour l'autre, d'un dénigrement ne matérialisant toutefois aucun fait laissant supposer l'existence d'une discrimination.

Dans ces conditions, les faits rapportés par M. Z, même pris dans leur ensemble, ne permettent pas de laisser supposer l'existence d'une quelconque discrimination à son égard en raison de son appartenance ou de son activité syndicale.

M. Z sera en conséquence débouté de sa demande de ce chef. La décision du conseil de prud'hommes de Cahors sera confirmée sur ce point.

- Sur la demande en rectification des bulletins de paie :

Il résulte de l'avenant contractuel versé aux débats, non contesté par l'employeur, et des bulletins de salaire produits que M. Z a exercé à compter de septembre 2006 les fonctions de "responsable de tests in situ", fonction qui apparaissait sur ses bulletins de salaire jusqu'en février 2008 mais qu'à compter de mars 2008 ses bulletins de salaire mentionnent l'emploi de "technicien test".

Par ailleurs, M. Z soutient, sans être contredit par la société CRDE que depuis 2016 il exerce les fonctions de responsable de la santé sécurité au travail et de responsable de la sécurité des systèmes d'information alors que ses bulletins de salaire continuent de mentionner l'emploi de "technicien test".

Par application des dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail, le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 dudit code doit notamment comporter "4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué".

Dans ces conditions, c'est à bon droit que M. Z sollicite la rectification de ses bulletins de salaire depuis mars 2008 afin qu'y soit portée la mention exacte de l'emploi qu'il exerce, une telle mention ayant pour objet de permettre de contrôler que la rémunération versée est conforme à la qualification professionnelle du salarié.

Il sera en conséquence fait droit à la demande de M. Z de ce chef sans toutefois ordonner cette rectification sous astreinte pour s'assurer du respect de la présente décision.

- Sur l'intervention volontaire de l'Union départementale CGT du Lot :

Il résulte des dispositions de l'article 931 du code de procédure civile, applicable aux faits de la cause s'agissant d'un appel formé avant le 1er août 2016, que "Les parties se défendent

elles-mêmes.

Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter selon les règles applicables devant la juridiction dont émane le jugement ; elles peuvent aussi se faire assister ou représenter par un avoué.

Le représentant doit, s'il n'est avocat ou avoué, justifier d'un pouvoir spécial".

Les observations de la société CRDE relatives à la validité de pouvoir détenu par le conseil intervenant pour le compte de l'Union départementale CGT du Lot s'avèrent en conséquence inopérantes. Il s'en déduit que Maître ... pouvait valablement représenter l'Union départementale CGT du Lot à l'audience du 3 octobre 2017.

L'article 329 du code de procédure civile dispose par ailleurs que "L'intervention est principale lorsqu'elle élève une prétention au profit de celui qui la forme.

Elle n'est recevable que si son auteur a le droit d'agir relativement à cette prétention " .

Il n'est pas contestable que dès lors que l'Union départementale CGT du Lot forme une demande de dommages-intérêts à son profit, son intervention dans le cadre de la procédure d'appel est une intervention principale, ce qui suppose qu'elle ait qualité et intérêt à agir relativement à cette demande.

S'agissant de la qualité à agir, il est constant que, 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".

La violation du droit d'expression de M. Z porte indiscutablement atteinte aux intérêts collectifs de la profession en ce qu'elle touche un droit fondamental des salariés dans l'entreprise. L'intervention volontaire de l'Union départementale CGT du Lot à la présente procédure d'appel est donc parfaitement recevable.

Le préjudice qui en résulte pour l'intérêt collectif de la profession représenté par l'Union départementale CGT du Lot sera justement indemnisé par l'allocation d'une somme de 1 500 euros à titre de dommages-intérêts.

Il serait enfin inéquitable de laisser à la charge de l'Union départementale CGT du Lot et de M. Z les frais irrépétibles qu'ils ont dû exposer dans cette instance, évalués à la somme de 1 000 euros chacun. La société CRDE sera en conséquence condamnée au paiement desdites sommes sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par arrêt contradictoire prononcé par sa mise à disposition au greffe et en dernier ressort,

INFIRME le jugement du conseil de prud'hommes de Cahors du 10 novembre 2015 sauf en ce

qu'il a débouté M. Z de sa demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination ;

Statuant à nouveau et y ajoutant,

CONSTATE que le syndicat CGT CRDE n'intervient plus en cause d'appel ;

ÉCARTE des débats les pièces n° 15 à 20 produites par M. Z et l'Union départementale CGT du Lot ;

PRONONCE la nullité de l'avertissement notifié à M. Z le 21 mars 2014 ; CONDAMNE en conséquence la société CRDE à payer à M. Z :

' une somme de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour le préjudice résultant de cette sanction disciplinaire injustifiée ;

' une somme de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts complémentaires pour violation de son droit d'expression ;

ORDONNE la rectification des bulletins de salaire de M. Z depuis mars 2008 afin qu'y soit portée la mention exacte de l'emploi qu'il exerce, à savoir responsable de tests in situ, puis à compter de 2016 responsable de la santé sécurité au travail et de responsable de la sécurité des systèmes d'information ;

DIT n'y avoir lieu à astreinte

DÉCLARE recevable l'intervention volontaire de l'Union départementale CGT du Lot et condamne la société CRDE à lui payer une somme de 1 500 euros à titre de dommages-intérêts à raison des dommages causés à l'intérêt collectif des salariés qu'elle représente par la violation de leur droit d'expression ;

DÉBOUTE M. Z et l'Union départementale CGT du Lot de leur demande de publication et d'affichage de la décision ;

CONDAMNE la société CRDE à payer à M. Z et à l'Union départementale CGT du Lot une somme de 1 000 euros chacun sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société CRDE aux dépens de première instance et d'appel.

Le présent arrêt a été signé par Xavier ..., Conseiller, faisant fonction de Président de Chambre, et par Nicole ..., Greffière.

LA GREFFIÈRE
LE PRÉSIDENT