

Ordonnance de jonction rendue le 10 août 2023 avec les RG 23/2745 et 23/2751 sous le RG 23/2514

représentée par Me Gilles SOREL avocat postulant au barreau de Toulouse,
et par Me Anne MURGIER de la SELARL CAPSTAN LMS, avocat plaidant au
barreau de PARIS substituée par Me Nelly MORICE, avocat au barreau de
PARIS

né [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

représenté par Me Anne BRAUN de la SELARL COBA AVOCATS, avocat au
barreau de LYON

Syndicat CGT SCHINDLER prise en la personne de son secrétaire général
5 Rue Dewoitine
78140 VELIZY VILLACOUBLAY

représentée par Me Anne BRAUN de la SELARL COBA AVOCATS, avocat au
barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR :

LORS DU DÉLIBÉRÉ :

M. Frédéric BLANC, Conseiller faisant fonction de Président de section,
Mme Marie GUERIN, Conseillère,
Mme Claire HOCHSTADTER, Conseillère placée,

DÉBATS :

A l'audience publique du 15 janvier 2026, Frédéric BLANC, Conseiller faisant fonction de Président de section chargé du rapport, assisté de Mme Chrystel ROHRER, Cadre greffier, a entendu les parties en leurs conclusions et plaidoiries, les parties ne s'y étant pas opposées conformément aux dispositions de l'article 805 du code de procédure civile.

Puis l'affaire a été mise en délibéré au 19 mars 2026, délibéré au cours duquel il a été rendu compte des débats à la cour.

L'arrêt a été rendu le 19 mars 2026.

EXPOSE DU LITIGE :

M. [REDACTED] a été engagé par la société anonyme (SA) Schindler en contrat à durée indéterminée du 07 septembre 2009, sur un poste de technicien de maintenance III-3 coefficient 240 de la convention collective de la métallurgie de l'Isère.

M. [REDACTED] a été désigné délégué syndical CGT.

Lors des élections professionnelles du 29 janvier 2020 au sein du Comité Social et Economique (CSE) de l'établissement Schindler Dauphiné Savoie, M. [REDACTED] a été élu suppléant.

Il a été désigné le 30 janvier 2020 en qualité de délégué syndical CGT pour l'établissement Schindler Dauphiné Savoie.

L'employeur a notifié au salarié une mise pied disciplinaire le 23 mars 2020 aux motifs de :

- prise d'heures de délégation sans informer préalablement sa hiérarchie,
- un important dépassement de crédit d'heures de délégation du mois de janvier 2020,
- multiples retards et absences injustifiés,
- une déclaration de temps de trajet manifestement excessifs,
- un octroi unilatéral d'indemnités de déplacement indues.

Par lettre en date du 10 juin 2020, l'employeur a modifié la sanction disciplinaire de mise à pied et lui a substitué un avertissement.

Par requête en date du 23 mars 2022, M. [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Grenoble aux fins que :

- il soit jugé recevable en ses demandes,
- soit annulée la sanction signifiée par les courriers datés du 23 mars 2020 et 10 juin 2020,
- qu'il soit ordonné à la société Schindler de procéder au retrait de tous les exemplaires liés à la procédure de sanction (convocation, courrier de licenciement, avertissement...), des dossiers en version papier et informatique du salarié, et ce en présence du salarié accompagné de la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,
- il soit ordonné à la société Schindler de communiquer une copie de la décision à chaque salarié de l'établissement,
- la société Schindler soit condamnée à lui verser les sommes suivantes :
 - 5 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale,
 - 3 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour violation des garanties de fond,
 - 1 000,00 euros pour absence de remise de fiches annexes,
 - 1 000,00 euros pour préjudice moral,
 - 2 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens

RG 23/02514

- la société Schindler soit condamnée à lui payer des intérêts légaux de retard sur l'ensemble des sommes,
- que soit ordonnée l'exécution provisoire de la présente décision.

Le syndicat CGT Schindler est intervenu volontairement à l'instance et a demandé de :

- juger qu'il est recevable en son intervention volontaire,
- condamner la société Schindler à lui verser les sommes suivantes :
5 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de garanties procédurales et droits de la défense, rappelé par le règlement intérieur,
1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation d'établir une fiche annexe au bulletin de paie récapitulant l'activité de représentation du salarié,
20 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale,
1 500,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

La société Schindler a demandé au conseil de :

À titre liminaire,

- juger l'intervention volontaire du syndicat CGT Schindler irrecevable,

Et en tout état de cause

- débouter M. [REDACTED] et le syndicat CGT Schindler de l'ensemble de leurs demandes,
- condamner solidairement M. [REDACTED] et le syndicat CGT Schindler à lui payer la somme de 3000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens.

Selon jugement en date du 02 juin 2023, le conseil de prud'hommes de Grenoble a :

- dit irrecevable l'intervention volontaire du syndicat CGT Schindler
- dit que M. [REDACTED] est recevable en ses demandes
- annulé la sanction disciplinaire notifiée à M. [REDACTED] par les courriers datés du 23 mars 2005 et du 10 juin 2020
- ordonné à la société Schindler de procéder au retrait de tous les exemplaires des documents de la procédure de sanction (convocation, courrier de licenciement, avertissement...), des dossiers en version papier et informatique du salarié, et ce en présence de M. [REDACTED] accompagné de la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise
- condamné la société Schindler à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :
 - 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour absence de remise de fiches annexes,
 - 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
 - 1 200,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,lesdites sommes avec intérêts de droit à la date du présent jugement,
- dit n'y avoir lieu à ordonner la communication du présent jugement à chaque salarié de l'établissement,
- dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,
- débouté M. [REDACTED] du surplus de ses demandes,
- débouté la société Schindler de l'intégralité de ses demandes,
- condamné la société Schindler aux dépens.

La décision a été notifiée par le greffe par lettres recommandées avec accusés de réception distribuées le 23 juin 2023 à la société Schindler et au syndicat CGT Schindler et le 28 juin 2023 à M. [REDACTED].

Par déclaration en date du 04 juillet 2023, la société Schindler a interjeté appel à l'encontre de M. [REDACTED].

Par déclaration en date du 21 juillet 2023, M. [REDACTED] a interjeté appel à l'encontre de la société Schindler.

Par déclaration en date du 21 juillet 2023, le syndicat CGT Schindler a interjeté appel à l'encontre de la société Schindler.

Selon ordonnances du 10 août 2023, le conseiller de la mise en état a procédé à la jonction de l'ensemble des procédures d'appel sous le numéro RG 23/02514.

La société Schindler s'en est rapportée à des conclusions remises le 29 octobre 2025 et demande à la cour d'appel de :

À titre principal :

- CONFIRMER le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a :
dit irrecevable l'intervention du syndicat CGT Schindler
dit n'y avoir lieu à communiquer le jugement à chaque salarié de l'établissement
- INFIRMER le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a :
dit que M. [REDACTED] est recevable en ses demandes

annulé la sanction disciplinaire notifiée à M. [REDACTED] par les courriers datés du 23 mars 2005 et du 10 juin 2020

ordonné à la société Schindler de procéder au retrait de tous les exemplaires des documents de la procédure de sanction (convocation, courrier licenciement, avertissement...), des dossiers en version papier et informatique du salarié, et ce en présence de M. [REDACTED] accompagné de la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise

condamné la société Schindler à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes

1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour absence de remise de fiches annexes

1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral

1 200,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

lesdites sommes avec intérêts de droit à la date du jugement,

débouté la société Schindler de l'intégralité de ses demandes

condamné la société Schindler aux dépens

- CONFIRMER le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a :

débouté M. Pereira du surplus de ses demandes

EN CONSÉQUENCE :

- DÉCLARER irrecevable l'intervention volontaire du syndicat CGT Schindler

- DÉBOUTER M. [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes

À titre subsidiaire si la cour d'appel de Grenoble devait infirmer le jugement et conclure à la recevabilité de l'intervention volontaire du syndicat CGT Schindler :

- DÉBOUTER le syndicat CGT Schindler de l'ensemble de ses demandes

En tout état de cause :

- CONDAMNER solidairement M. [REDACTED] et le syndicat CGT Schindler à payer à la société schindler la somme de 3000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

- CONDAMNER M. [REDACTED] aux entiers dépens.

M. [REDACTED] et le syndicat CGT Schindler s'en sont rapportés à des conclusions transmises le 04 novembre 2025 à 10h36 (courriel) et demandent à la cour d'appel de :

- ordonné du fait de leur connexité et dans un souci de bonne justice, la jonction des instances en cours devant la cour d'appel n°23/02514 (section B) et 25/03622 (section A)

M. [REDACTED] :

Infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Grenoble du 02 juin 2023 en ce qu'il a :

- dit n'y avoir lieu à ordonner la communication du présent jugement à chaque salarié de l'établissement

- débouté M. [REDACTED] du surplus de ses demandes

Et statuant à nouveau,

- ordonner à la société Schindler la communication d'une copie de la décision à chaque salarié de l'établissement (subsidiaire : affichage sur les panneaux de la direction pendant 6 mois)

- condamner la société Schindler à payer à M. [REDACTED] 3000 euros de dommages et intérêts pour violation des garanties de fond

- et 5000 euros de dommages et intérêts pour discrimination syndicale

- et 2500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Le syndicat CGT Schindler :

Infirmier le jugement en ce qu'il a dit irrecevable son intervention volontaire et, statuant à nouveau,

- déclarer l'intervention volontaire du syndicat CGT Schindler recevable

- condamner la société Schindler à lui verser les sommes suivantes :

5000 euros de dommages et intérêts pour non-respect des garanties procédurales et droits de la défense rappelés par le règlement intérieur

1000 euros pour violation de l'obligation légale d'établir une fiche annexe au bulletin de paie récapitulant l'activité de représentation du salarié

20000 euros pour discrimination syndicale

2500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens

Assortir lesdites sommes avec intérêts de droit à la date de la décision

Pour un exposé complet des moyens et prétentions des parties, il convient au visa de l'article 455 du code de procédure civile de se reporter à leurs écritures susvisées.

La clôture a été prononcée le 04 novembre 2025.

Les deux parties se sont accordées à l'audience pour qu'il soit pris en compte leurs dernières écritures susvisées adressées en limite de clôture, M. [REDACTED] ne maintenant pas sa demande de jonction pour connexité.

EXPOSE DES MOTIFS :

Sur l'annulation de l'avertissement du 10 juin 2020 :

D'une première part, l'article L 1333-1 du code du travail dispose qu'en cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

L'article L 1333-2 du même code précise que le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

L'article L 1332-2 du code du travail énonce que :

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Le délai d'un mois est prorogé lorsque l'employeur accède à une demande expresse du salarié de reporter l'entretien ou lorsque, informé par le salarié du fait qu'il est dans l'impossibilité de s'y rendre, il décide de le reporter. En revanche, le report résultant de la seule initiative de l'employeur ne fait pas courir un nouveau délai. (cass. Soc. 23 janvier 2013 pourvoi n°11-22724, cass.soc. 07 juin 2006, pourvoi n°04-43819 ; cass. Soc. 16 mars 2004, pourvoi n°01-43111).

Toutefois, il a été jugé que :

Vu les articles 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, L. 1332-4 et L. 1332-2 du code du travail :

5. Selon le premier de ces textes, afin de faire face aux conséquences, notamment de nature administrative ou juridictionnelle, de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure adaptant, interrompant, suspendant ou reportant le terme des délais prévus à peine de nullité, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, déchéance d'un droit, fin d'un agrément ou d'une autorisation ou cessation d'une mesure, à l'exception des mesures privatives de liberté et des sanctions.

6. Selon le deuxième, tout acte prescrit par la loi à peine notamment de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité ou péremption, qui aurait dû être accompli entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020, est réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.

7. Aux termes de l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

8. En application de l'article L. 1332-2 du même code, le licenciement disciplinaire doit intervenir dans un délai d'un mois suivant la date de l'entretien préalable. A défaut, le licenciement prononcé hors délai est sans cause réelle et sérieuse.

9. Il résulte de la combinaison de ces textes que l'obligation imposée à l'employeur de mettre en oeuvre la procédure disciplinaire, dans le délai de deux mois des faits fautifs, et celle de notifier la sanction disciplinaire, dans le délai d'un mois à compter de l'entretien préalable, constituent des actes prescrits par la loi relevant des dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020, relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire, le licenciement disciplinaire n'étant pas une mesure privative de liberté ni une sanction au sens de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020.

10. Pour dire le licenciement non fondé, l'arrêt constate d'abord que la première convocation à l'entretien préalable du 6 mars 2020 n'ayant pas été suivie du licenciement disciplinaire dans le mois de la date de l'entretien préalable qu'elle fixait, sans que le report soit imputable au salarié qui était libre de se déplacer le 16 mars 2020, le confinement n'ayant débuté que le 17 mars 2020 à 12 heures, elle n'a pu valablement interrompre la prescription des faits fautifs.

11. Il retient ensuite que l'article 11, 2°, b de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, ayant expressément exclu les sanctions, l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020, prise en application de cette loi, ne pouvait pas proroger les délais applicables en matière de procédure disciplinaire et en déduit que le licenciement intervenu à l'issue d'une procédure disciplinaire engagée le 13 mai 2020, soit plus de deux mois après les faits reprochés, datés par l'employeur lui-même dans ses conclusions de janvier-février 2020, est sans cause réelle et sérieuse.

12. En statuant ainsi, alors que le délai pour engager la procédure disciplinaire, qui devait expirer durant la période comprise entre le 12 mars et le 23 juin 2020, avait recommencé à courir à compter du 24 juin, pour une durée de deux mois, de sorte que l'employeur pouvait, en application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306, engager des poursuites disciplinaires jusqu'à deux mois après la fin de cette période, soit jusqu'au 23 août 2020, la cour d'appel a violé les textes susvisés.
(Soc., 25 septembre 2024, pourvoi n° 23-18.545 et voir aussi Soc., 12 mars 2025, pourvoi n° 24-12.059)

Il s'en déduit que le délai d'un mois expirant pendant la période d'état d'urgence sanitaire du covid 19 pour notifier une sanction disciplinaire est prorogé d'un mois au terme de celui-ci.

D'une seconde part, il a certes été jugé que :

Il résulte des dispositions de l'article L. 1232-4 du code du travail que la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit mentionner les modalités d'assistance du salarié applicables en fonction de la situation de l'entreprise.

Viola ces dispositions une cour d'appel qui, après avoir relevé que la lettre de convocation à l'entretien préalable mentionnait que le salarié ne pourrait se faire assister que par une personne appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise, le déboute de sa demande en dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement, alors qu'elle avait constaté que l'employeur relevait d'une unité économique et sociale dotée d'institutions représentatives de son personnel, ce dont il résultait que l'intéressé pouvait se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel d'une entité de l'unité économique et sociale et que la lettre de convocation à l'entretien préalable devait mentionner une telle faculté.

(Soc., 8 juin 2011, pourvoi n° 10-14.650, Bull. 2011, V, n° 140)

Toutefois, il a été jugé que :

L'article 9, VII, de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 met fin à partir de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique aux stipulations des accords collectifs relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, au regroupement par accord des institutions représentatives du personnel et aux réunions communes des institutions représentatives du personnel.

Il en résulte que si demeurent applicables les accords collectifs portant reconnaissance d'une unité économique et sociale, qui n'entrent pas dans les prévisions de cet article, en revanche les stipulations de ces accords qui ont procédé à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts pour les élections des membres élus des comités d'établissements, des délégués du personnel ou des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de l'unité économique et sociale cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

En application des dispositions de l'article L. 2313-8 du code du travail, en l'absence de contestation devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le délai de quinze jours suivant notification de la décision unilatérale par laquelle l'un des employeurs mandaté a déterminé le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein d'une unité économique et sociale, l'organisation syndicale est irrecevable à demander à ce titre l'annulation des élections professionnelles.

(Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-18.401)

D'une troisième part, en vertu de l'article R 1332-2 du code du travail, le motif d'une sanction disciplinaire doit être inscrit dans la lettre de notification : l'employeur ne saurait se contenter d'un renvoi aux propos tenus lors de l'entretien (Cass. soc., 25 nov. 1998, n°96-41.832). L'absence de motivation prive la sanction de justification (Cass. soc., 7 nov. 2007, n°06-42.988). Elle est une cause d'annulation de la sanction (Cass. soc., 25 mai 2004, n°02-41.900).

Cette exigence de motivation s'applique également à la sanction de substitution prise par l'employeur à la suite d'un recours du salarié prévu par une procédure interne (Cass. soc., 7 nov. 2007, n°06-42.988).

D'une quatrième part, il a été jugé que :

En l'absence de prévision contraire par la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur, le temps de trajet pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives s'impute sur les heures de délégation.

(Soc., 9 décembre 2014, pourvoi n° 13-22.212, Bull. 2014, V, n° 281)

Selon l'article L. 2143-17, alinéa 1, du code du travail, l'article L. 2315-3, alinéa 1, du même code, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et l'article L. 2325-7, alinéa 1, du même code, alors applicable, les heures de délégation des délégués syndicaux, des

délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Il en résulte que ceux-ci ne devant subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de leur 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 et doit être pris en compte pour déterminer l'existence, le cas échéant, d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations.
(Soc., 27 janvier 2021, pourvoi n° 19-22.038)

L'information préalable par le salarié mandaté de l'employeur de l'utilisation des heures de délégation peut résulter d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise.

Par ailleurs, la pratique d'un bon de délégation par l'employeur est jugée licite dès lors qu'elle est à des fins d'information et non de contrôle. (cass. Crim. 23 février 1982, bull. p.153).

Une circulaire ministérielle du ministre du travail, en date du 25 octobre 1983 (JO 20 déc, p.11201) prévoit la nécessité d'une information préalable de l'employeur sur les heures de départ et de retour des représentants du personnel (...) car elle permet la bonne marche de l'entreprise et la comptabilité des heures de délégation.

Le fait pour un salarié mandaté de ne pas informer son employeur de la prise d'heures de délégation peut constituer une faute à condition que cette circonstance ait perturbé le fonctionnement de l'entreprise. (CE, 21 avr 1971, n°78607 ; soc, 12 février 1985, bull 108 ; Soc., 16 avril 2008, pourvoi n° 06-43.881 ; Soc., 12 février 1985, pourvoi n° 82-41.647, Bulletin 1985 V N° 108)

Le salarié est libre des modalités de prise des heures de délégation et peut ainsi procéder à leur fractionnement. (Soc., 11 décembre 2001, pourvoi n° 99-43.650)

L'article L 2143-13 du code du travail prévoit que le crédit d'heures du délégué syndical peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Il a été jugé que :

L'obligation pesant sur l'employeur de payer à l'échéance normale comme temps de travail le temps nécessaire au représentant du personnel pour l'exercice de ses fonctions est limitée aux heures dont le nombre est fixé par la loi ou par un accord collectif plus favorable. Cette obligation ne s'étend pas aux heures qui sont prises en fonction de circonstances exceptionnelles dont il appartient au salarié, préalablement à tout paiement par l'employeur, d'établir l'existence ainsi que la conformité de leur utilisation avec l'objet du mandat représentatif.
(Soc., 9 mai 1989, pourvoi n° 86-40.375, Bulletin 1989 V N° 342)

Le conseil de prud'hommes, qui constate que, compte tenu de son ampleur, le projet de restructuration régionale de l'entreprise avait nécessité un accroissement inhabituel de l'activité des membres du comité d'établissement, peut décider que des circonstances exceptionnelles justifiaient le dépassement du crédit légal des heures de délégation du membre du comité d'établissement.
(Soc., 6 juillet 1994, pourvoi n° 93-41.705, Bulletin 1994 V N° 228)

Il doit s'agir d'un événement important, inhabituel et imprévisible et qui doit se rattacher à la mission du représentant.

Les dépassements par un salarié, membre du comité d'entreprise, du temps qu'il peut légalement consacrer à l'exercice de ses fonctions constituent, alors même que le temps passé au-delà de la durée légale n'est pas payé, un manquement à ses obligations professionnelles. (CE, 16 avr. 1982, n°19.530)
Le licenciement d'un représentant du personnel a également été considéré comme justifié alors que l'élu avait fréquemment dépassé son crédit d'heures et utilisé la subvention de fonctionnement du comité d'établissement pour le paiement de ses heures. Eu égard à leur importance et à leur répétition, ces agissements, qui ne pouvaient être rattachés à l'exercice normal des fonctions représentatives de

l'intéressé, constituaient un manquement aux obligations professionnelles et une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement (CE, 17 déc. 1993, no 116531)

En l'espèce, à titre liminaire, il y a lieu d'observer que dans ses dernières conclusions, M. [REDACTED] n'a présenté de prétentions dans son dispositif que sur son appel incident et ne demande en particulier pas la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a :

- annulé la sanction disciplinaire notifiée à M. [REDACTED] par les courriers datés du 23 mars 2005 (en réalité du 23 mars 2020) et du 10 juin 2020

- ordonné à la société Schindler de procéder au retrait de tous les exemplaires des documents de la procédure de sanction (convocation, courrier licenciement, avertissement...), des dossiers en version papier et informatique du salarié, et ce en présence de M. [REDACTED] accompagné de la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise

- condamné la société Schindler à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour absence de remise de fiches annexes,

- 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral.

Il s'ensuit qu'il est considéré qu'il n'a pas conclu de ces chefs et s'en remet aux motifs du jugement entrepris sur ce point dans le cadre de l'appel principal interjeté par la société Schindler et ce, par application de l'article 954 du code de procédure civile.

D'une première part, M. [REDACTED] a été convoqué par lettre du 11 février 2020 à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à un licenciement fixé au 20 février 2020.

Se prévalant du fait que le salarié était en congés, l'employeur a adressé le 17 février 2020 une nouvelle convocation à un entretien préalable fixé au 03 mars 2020.

Si l'employeur ne pouvait certes reporter l'entretien préalable initial dans la mesure où rien n'indique qu'il ait été informé de l'indisponibilité du salarié le 20 février 2020 et pas davantage qu'il n'ait été saisi d'une demande de report de la part de M. [REDACTED], il apparaît pour autant que le délai d'un mois expirait en principe le 20 mars 2020 pendant la période d'urgence sanitaire résultant de l'épidémie de covid 19 du 12 mars au 23 juin 2020 de sorte qu'il a été prorogé d'un mois jusqu'au 23 juillet 2020. Or, l'avertissement litigieux a été notifié le 10 juin 2020, soit avant l'expiration du délai d'un mois prorogé.

Par ailleurs, à supposer même qu'une UES ait existé entre la société AIF et la société Schindler suivant accord collectif du 20 novembre 2008, ce qui est contesté par l'employeur, celle-ci a nécessairement disparu après les élections professionnelles du 29 janvier 2020 de sorte que l'employeur n'avait pas à indiquer à M. [REDACTED] qu'il pouvait être assisté d'un membre du personnel de l'UES lors de sa convocation à l'entretien préalable, étant observé que celle évoquée dans l'arrêt du Conseil d'Etat du 29 octobre 2024 (recours n°47335) concernant un autre salarié est du 28 juin 2017 et donc antérieure à l'ordonnance du 24 septembre 2017 précitée.

La procédure disciplinaire suivie est en conséquence régulière de sorte que le jugement entrepris est confirmé en ce qu'il a débouté M. [REDACTED] de sa demande indemnitaire au titre de la violation d'une garantie de fond.

D'une seconde part, par courrier du 10 juin 2020, l'employeur a substitué à la mise à pied disciplinaire du 23 mars 2020 un avertissement à raison du fait que le salarié n'avait pas indiqué depuis cette dernière date s'il acceptait ou non cette sanction disciplinaire.

Le courrier du 10 juin 2020 précise que « le motif de la sanction est bien entendu en aucun cas modifié, il reste celui pour lequel nous vous avons soumis à votre validation une mise à pied disciplinaire. »

Dès lors que la juridiction est tenue de vérifier la réalité des faits invoqués par l'employeur et que ceux-ci doivent être énoncés dans la sanction disciplinaire elle-même et non par un quelconque renvoi, y compris en cas de substitution par l'employeur à la baisse d'une sanction par une autre, la cour ne saurait analyser pour déterminer si l'avertissement du 10 juin 2020 est ou non fondé, comme l'a fait le conseil de prud'hommes dans ses motifs auxquels le salarié est réputé s'en remettre et comme le

développe l'employeur dans ses moyens, les motifs au soutien de la mise à pied disciplinaire notifiée le 23 mars 2020.

Il s'ensuit qu'aucun motif ne figurant dans l'avertissement du 10 juin 2020, il y a lieu de procéder à son annulation par confirmation du jugement entrepris.

Il y a lieu également de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société Schindler à payer à M. [REDACTED] la somme de 1000 euros net à titre de dommages et intérêts au titre du préjudice moral subi à raison de cette sanction injustifiée dont les premiers juges ont fait une juste appréciation.

Il y a lieu également de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a ordonné à la société Schindler de procéder au retrait de tous les exemplaires liés à la procédure de sanction, des dossiers en version papier et informatique du salarié, et ce en présence du salarié accompagné de la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Sur la communication de la décision de justice aux salariés de l'entreprise :

Il a été jugé que :

Vu l'article 1382 du code civil ;

Attendu que pour débouter M Ducourant de sa demande de publications dans la presse spécialisée de la décision condamnant la société Matra pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué énonce que s'agissant d'un conflit individuel, une telle publicité dans ce domaine où l'ordre public n'est pas en cause, n'est pas prévue par le Code du travail ;

Attendu qu'en statuant ainsi, alors que la réparation du préjudice né, selon M Ducourant, des menaces et de la publicité donnée par la société Matra aux mesures prises contre lui, préjudice distinct de celui résultant du licenciement jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse, pouvait, même en l'absence de dispositions légales, être assurée par la publication demandée, la cour d'appel a violé le texte susvisé; (Soc., 25 janvier 1989, pourvoi n° 86-40.688, Bulletin 1989 V N° 64)

En l'espèce, M. [REDACTED] invoque à tort les dispositions de l'article 24 du code de procédure civile au soutien de sa demande de communication du présent arrêt à l'ensemble des salariés de l'entreprise dans la mesure cette disposition ne concerne que les échanges contentieux.

En revanche, il est recevable à solliciter cette communication sur le fondement de l'article 1240 du code civil.

Toutefois, sa demande n'apparaît pas fondée car il ne justifie pas que l'employeur aurait donné une publicité à la sanction disciplinaire dont il a été l'objet et qui constitue une mesure individuelle.

Il s'ensuit qu'il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté M. [REDACTED] de sa demande de communication de la décision aux salariés de l'entreprise.

Sur la remise de fiches annexes :

L'article R 3243-4 du code du travail énonce que :

Il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève ou de l'activité de représentation des salariés.

La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié.

En l'espèce, l'employeur, contrairement à ce qu'il soutient, ne satisfait pas à cette obligation réglementaire aux motifs que le salarié dispose d'une possibilité de suivre ses heures de délégation par l'entremise de divers outils internes, dans la mesure où il se doit de fournir un tel décompte chaque mois dans une fiche annexée au bulletin de salaire.

Sa résistance persistante à l'accomplissement de cette obligation légale, dont l'exécution est d'autant plus nécessaire en l'espèce que les parties sont en litige sur le nombre d'heures de délégation prises par le salarié et leur comptabilisation, a indubitablement causé un préjudice à M. [REDACTED] que les premiers juges ont exactement apprécié à la somme de 1000 euros, à laquelle la société Schindler est condamnée par confirmation du jugement entrepris à titre de dommages et intérêts pour absence de remise de fiches annexes.

Sur la discrimination syndicale :

L'article L1132-1 du code du travail dispose que :

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination 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 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 notamment de son âge et de ses activités syndicales ou mutualistes.

Cette disposition légale est la transposition notamment de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'article L2141-5 du code du travail dans sa version en vigueur à compter du 01 janvier 2020 énonce que :

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.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

L'article L 2141-7 du code du travail dispose que :

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

L'article L2141-8 du même code prévoit que :

Les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

L'article L 1134-1 du code du travail tel qu'issu de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 prévoit que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, 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, qu'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 et que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La discrimination syndicale est prohibée par les conventions n°98 et 135 de l'OIT ratifiées par la France.

La protection des représentants des travailleurs est également assurée par l'article 28 de la Charte sociale européenne révisée ratifiée par la France.

En l'espèce, M. [REDACTED] n'objective pas les faits suivants :

- indépendamment de l'annulation de l'avertissement du 10 juin 2020, il apparaît qu'il existe un différend entre les parties sur la comptabilisation par l'employeur des temps de trajet du salarié dans les temps de délégation. Or, dans la mesure où ceux-ci sont compris dans les heures normales de travail du salarié, M. [REDACTED] n'est pas fondé à faire grief à l'employeur de décompter les temps de trajet pour se rendre et revenir de délégation dans le crédit d'heures. La seule circonstance que des membres de la direction s'interrogent dans des échanges de courriels internes de juin 2020 concernant la même pratique consistant pour M. [REDACTED], un autre salarié mandaté, ne constitue aucunement la preuve d'un usage dans l'entreprise autorisant les salariés mandatés à ne pas inclure les temps de trajets pour effectuer leur délégation dans le décompte de leur crédit d'heures.

Cet usage ne saurait davantage ressortir du seul témoignage de M. [REDACTED], délégué syndical central CGT, dans la mesure où l'attestation doit être prise avec précaution puisqu'elle émane d'un salarié appartenant à la même organisation syndicale que M. [REDACTED], qui est elle-même partie intervenante à l'instance.

Au demeurant, si M. [REDACTED] indique n'avoir jamais été inquiété sur la non-comptabilisation de ses heures de trajet dans ses heures de délégation syndicale, la cour est laissée dans l'ignorance du fait de savoir si ceux-ci concernent des réunions à l'initiative de l'employeur et le cas échéant en dehors des horaires normaux de travail du salarié.

Aucun élément de fait ne permet en conséquence de considérer que M. [REDACTED] est dans une situation similaire ou analogue à M. [REDACTED].

En revanche, ce dernier matérialise les éléments de fait suivants :

- il a fait l'objet d'un avertissement le 10 juin 2020 qui a été annulé par le présent arrêt, confirmant le jugement entrepris sur ce point

- l'employeur n'a pas remis de fiche annexée à chaque bulletin de paie conformément à l'article R 3243-4 du code du travail permettant à M. [REDACTED] d'effectuer un suivi de la prise de ses heures de délégation

- alors que le courrier de notification de mise à pied disciplinaire du 23 mars 2020 ultérieurement transformée en avertissement faisant mention du fait que M. [REDACTED] renseignait selon l'employeur des indemnités de déplacement non conformes à ses trajets, l'employeur a, par courrier du 30 juillet 2021, adressé à M. [REDACTED] un courrier dans lequel il l'a informé d'une augmentation de salaire de 130 euros brut à compter du 1^{er} septembre 2021 après avoir constaté des dysfonctionnements dans l'application des dispositions conventionnelles relatives aux indemnités spécifiques (zone, grand déplacement, nettoyage exceptionnel de vêtement et indemnité de nuisance) de sorte qu'il est mis fin à celles-ci

- alors que M. [REDACTED] s'est vu adresser une mise à pied disciplinaire ensuite transformée en avertissement notamment pour n'avoir pas inscrit ses heures de manière conforme dans l'outil interne de contrôle du temps de travail, il produit un courriel du 12 décembre 2022 de M. [REDACTED], responsable d'agence service, rappelant à l'ordre l'ensemble des salariés de son périmètre de responsabilité sur les

nombreuses erreurs sur les temps de route, de début et de fin de journée et lors de la pause méridienne, précisant que les DATI ne sont pour la plupart pas activés. M. [REDACTED] soutient que ses collègues, concernés tout comme lui, n'ont pas été inquiétés sur le plan disciplinaire par l'employeur.

Pris dans leur ensemble, les éléments de fait objectivés par le salarié laissent présumer l'existence d'une discrimination syndicale prohibée en ce qu'ils sont de nature à mettre en évidence un non-respect de l'employeur d'une obligation réglementaire relative à l'information du salarié mandaté sur l'utilisation de son crédit d'heures et un usage abusif de son pouvoir disciplinaire avec un traitement moins favorable de M. [REDACTED] par rapport à d'autres collègues de travail placés dans la même situation.

L'employeur n'apporte pas de justifications étrangères à toute discrimination syndicale prohibée en ce que l'avertissement est annulé par le présent arrêt et qu'il soutient à tort avoir respecté son obligation réglementaire d'information mensuelle du salarié mandaté sur l'utilisation de son crédit d'heures.

Par ailleurs, si le courriel du 13 décembre 2022 signalant des utilisations non-conformes de l'outil interne de contrôle du temps de travail généralisées à l'ensemble du service de M. [REDACTED] est certes largement postérieur au fait, l'employeur manque de s'expliquer sur la circonstance qu'il a décidé de faire usage de son pouvoir disciplinaire uniquement l'égard de M. [REDACTED] et ce dans les semaines ayant suivi ses prises de mandats.

Infirmant le jugement entrepris, il convient de dire que M. [REDACTED] a été victime de discrimination syndicale.

Indépendamment de la réparation des préjudices subis à raison de non-remise de la fiche annexe mensuelle et de la notification d'un avertissement injustifié, M. [REDACTED] a subi un préjudice moral à raison de la discrimination syndicale dont il a été victime.

Au vu des faits retenus, il convient de condamner la société Schindler à payer à M. [REDACTED] la somme de 1000 euros net à titre de dommages et intérêts et de le débouter du surplus de sa demande de ce chef.

Sur l'intervention du syndicat CGT Schindler :

Au visa de l'article L 2132-3 du code du travail, contrairement à ce que soutient l'employeur, le syndicat CGT Schindler, dont l'un de ses adhérents mandatés a été victime de discrimination syndicale, a bien un intérêt à agir au titre de la défense de l'intérêt collectif de la profession dans la mesure où de tels faits sont susceptibles d'entraver ses activités de défense des salariés.

Infirmant le jugement entrepris, il convient de déclarer recevable l'intervention volontaire du syndicat CGT Schindler.

Sur le fond, le syndicat CGT Schindler est mal fondé en ses prétentions indemnitaires au titre de la violation non avérées des garanties de fond par l'employeur.

En revanche, la société Schindler adopte manifestement une position de principe non justifiée en refusant de délivrer mensuellement aux salariés mandatés la fiche annexe retraçant l'utilisation de leur crédit d'heures de délégation.

Cette pratique illicite empêche les salariés mandatés de suivre l'évolution de leur crédit d'heures, l'employeur recourant de surcroît comme en l'espèce à son pouvoir disciplinaire en cas de dépassement allégué.

Le préjudice est dès lors démontré de sorte qu'il convient de condamner la société Schindler à payer au syndicat CGT Schindler la somme de 1000 euros au titre de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession.

Le surplus des prétentions du syndicat n'est en revanche pas accueilli.

Sur les demandes accessoires :

L'équité et la situation économique des parties commandent de condamner la société Schindler par confirmation du jugement entrepris à payer à M. [REDACTED] une indemnité de procédure de 1200 euros et y ajoutant, de 1000 euros à hauteur d'appel.

L'équité commande également de condamner la société Schindler à payer au syndicat CGT Schindler une indemnité de procédure de 1000 euros.

Le surplus des prétentions des parties au titre de l'article 700 du code de procédure civile est rejeté.

Au visa de l'article 696 du code de procédure civile, confirmant le jugement entrepris, il convient de condamner la société Schindler, partie perdante, aux dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS ;

La cour, statuant publiquement, contradictoirement, dans les limites de l'appel et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a :

- annulé la sanction disciplinaire notifiée à [REDACTED] par les courriers datés du 23 mars 2020 et du 10 juin 2020

- ordonné à la société Schindler de procéder au retrait de tous les exemplaires des documents de la procédure de sanction, des dossiers en version papier et informatique du salarié, et ce en présence de M. [REDACTED] accompagné de la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise

- condamné la société Schindler à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour absence de remise de fiches annexes,
- 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
- 1 200,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

lesdites sommes avec intérêts de droit à la date du présent jugement,

- dit n'y avoir lieu à ordonner la communication du présent jugement à chaque salarié de l'établissement,

- débouté la société Schindler de l'intégralité de ses demandes,

- condamné la société Schindler aux dépens.

L'INFIRME pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

DIT que M. [REDACTED] a été victime de discrimination syndicale

DÉCLARE recevable l'intervention volontaire du syndicat CGT Schindler

CONDAMNE la société Schindler à payer à M. [REDACTED] la somme de 1000 euros net à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale

CONDAMNE la société Schindler à payer au syndicat CGT Schindler la somme de 1000 euros net à titre de dommages et intérêts au titre du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession

DÉBOUTE M. [REDACTED] et le syndicat CGT Schindler du surplus de leurs prétentions au principal

CONDAMNE la société Schindler à payer à M. [REDACTED] une indemnité complémentaire de procédure de 1000 euros

CONDAMNE la société Schindler à payer au syndicat CGT Schindler une indemnité de procédure de 1000 euros

RG 23/02514

REJETTE le surplus des prétentions des parties au titre de l'article 700 du code de procédure civile

CONDAMNE la société Schindler aux dépens d'appel.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par M. Frédéric BLANC, Conseiller faisant fonction de Président de section, et par Mme Carole COLAS, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La Greffière

Le Président

Signé
électroniquement :
Carole COLAS L0006828



Signé
électroniquement :
Frederic BLANC L0023831



