EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 2

ARRÊT DU 04 Juillet 2013

(n° 12 , 9 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 12/10769**

Décision déférée à la Cour : ordonnance rendue le 24 Octobre 2012 par le Conseil de prud'hommes de PARIS - RG n° 12/01377

APPELANTE
SARL AUBERGE DAB
161 avenue de Malakoff
75116 PARIS
représentée par ~~Me Véronique GARCIA ORDONEZ, avocat~~ au barreau de PARIS, toque : R284

INTIME
[redacted]
comparant en personne, assisté de M. Claude LEVY (Délégué syndical ouvrier)

PARTIE INTERVENANTE
SYNDICAT UNION LOCALE CGT DU 16ème ARRONDISSEMENT
12 rue Chernoviz
75016 PARIS
représenté par M. Claude LEVY (Délégué syndical ouvrier)

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 06 juin 2013, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Irène LEBÉ, Président
Madame Catherine BÉZIO, Conseiller
Madame Martine CANTAT, Conseiller

qui en ont délibéré

GREFFIER : Madame FOULON, lors des débats

ARRET :

- contradictoire
- prononcé publiquement par Madame Irène LEBÉ, Président
- signé par Madame Irène LEBÉ, Président et par Madame FOULON, Greffier présent lors du prononcé.

****

Statuant sur l'appel formé par la SARL AUBERGE DAB à l'encontre d'une ordonnance de départage rendue le 24 octobre 2012 par le conseil de prud'hommes de Paris, en sa formation de référé, qui a :
-dit nul le licenciement de Monsieur [redacted],
-constaté l'existence d'un trouble manifestement illicite,
-ordonné la réintégration de Monsieur [redacted] dans la SARL AUBERGE DAB, sous astreinte de 150 euros par jour de retard,
-condamné la SARL AUBERGE DAB au paiement des sommes de :
-9.000 euros, à titre de provision sur ses salaires depuis le 31 mai 2012,
-800 euros, au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
-ordonné la remise des bulletins de paye correspondants,
-condamné la SARL AUBERGE DAB aux dépens ;

Vu les dernières écritures et observations orales à la barre, en date du 6 juin 2013, de la SARL AUBERGE DAB qui demande à la Cour de :
-infirmer l'ordonnance,
-condamner Monsieur [redacted] au paiement de la somme de 7.389,58 euros, au titre du remboursement de la somme réglée en exécution de la décision de première instance,
-débouter l'Union locale du syndicat CGT du 16ème arrondissement de Paris de sa demande de dommages et intérêts,
-condamner solidairement Monsieur [redacted] et l'Union locale du syndicat CGT du 16ème arrondissement de Paris au paiement de la somme de 1.500 euros, au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu les dernières écritures et observations orales à la barre, en date du 6 juin 2013, de Monsieur [redacted] et de l'Union locale du syndicat CGT du 16ème arrondissement de Paris qui demandent à la Cour de :
-confirmer l'ordonnance,
-condamner, en plus, la SARL AUBERGE DAB au paiement, à l'Union locale du syndicat CGT du 16ème arrondissement de Paris, des sommes suivantes :
-10.000 euros à titre de dommages et intérêts provisionnels, sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail,
-1.000 euros, au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

SUR CE, LA COUR

FAITS ET PROCÉDURE

Considérant que Monsieur [redacted] a été engagé par contrat à durée indéterminée, par la SARL AUBERGE DAB, à compter du 3 août 1989, en qualité de chef de partie ;

Qu'il a, le 30 mai 2012, été licencié pour faute grave ;

Qu'il a saisi, le 27 juin 2012, le conseil de prud'hommes de Paris en référé, afin de voir dire son licenciement nul et d'obtenir sa réintégration ;

Que le conseil de prud'hommes, par ordonnance de départage rendue le 24 octobre 2012, a dit son licenciement nul, a ordonné sa réintégration, sous astreinte de 150 euros par jour de retard, a condamné la SARL AUBERGE DAB au paiement de la somme de 9.000 euros, à titre de provision sur ses salaires depuis le 31 mai 2012, et à la remise des bulletins de paye correspondants ;

Que la SARL AUBERGE DAB a, le 5 novembre 2012, procédé à la réintégration de Monsieur [redacted] dans son poste de travail et a, le 9 novembre 2012, interjeté appel de la décision rendue ;

MOTIVATION DE LA DÉCISION

Sur la pièce de Monsieur [redacted] n°15

Considérant que la SARL AUBERGE DAB demande à la Cour d'écarter des débats l'attestation de Monsieur [redacted] produite par Monsieur [redacted] au motif qu'il ne l'aurait pas rédigée lui-même car il ne sait pas écrire le français ;

Considérant que la SARL AUBERGE DAB n'apporte aucun élément à l'appui de son affirmation, étant observé qu'elle n'a jamais engagé de procédure pénale à ce sujet ;

Qu'il n'y a donc pas lieu d'écarter cette pièce ;

Sur la nullité du licenciement

Considérant que Monsieur [redacted] invoque des faits de harcèlement sexuel de la part d'un autre salarié, Monsieur [redacted], ainsi qu'une discrimination syndicale à l'appui de sa demande d'annulation de son licenciement ;

Que la SARL AUBERGE DAB répond qu'elle l'a licencié pour faute grave, en raison de son comportement agressif vis-à-vis des deux salariés, Messieurs [redacted] le samedi 5 mai 2012, sans aucun rapport avec un harcèlement sexuel ou de la discrimination syndicale ;

Sur la faute grave invoquée par l'employeur

Considérant que la lettre de licenciement pour faute grave, en date du 30 mai 2012, est ainsi rédigée :

« Le samedi 5 mai 2012, vous avez fait preuve d'un comportement particulièrement agressif et d'une extrême violence à l'égard de Messieurs [redacted], assistant chef de cuisine et [redacted], chef de cuisine :

En effet, vous avez, une première fois, agressé Monsieur [redacted] au sein de la cuisine et en plein service, en lui assénant un violent coup de poing sur le thorax au prétexte qu'il vous avait heurté. Ensuite, vous l'avez injurié en le traitant de : « sale pédé ». Ces propos sont insultants, vulgaires et totalement déplacés. Puis, dans le même temps, vous avez saisi un couteau éminceur d'une main et le bras de Monsieur [redacted] de l'autre et l'avez menacé dans ces termes : « je vais te couper la main ». Monsieur [redacted] Chef de cuisine assistant à la scène est immédiatement intervenu et vous a enjoint de vous calmer. Vous l'avez alors également menacé dans les mêmes termes à savoir de lui couper la main. Lors de l'intervention de Monsieur [redacted], Monsieur [redacted] a réussi à se libérer.

Enfin, plusieurs collaborateurs de la cuisine vous ont sommé d'arrêter, ce que vous avez finalement fait. Il ne saurait être question de tolérer une telle attitude mettant notamment en cause la sécurité de vos collègues de travail, qui n'a, de plus aucune justification » ;

Considérant que la SARL AUBERGE DAB produit des attestations de salariés, des procès-verbaux de dépôt de plainte de Messieurs [redacted], ainsi qu'un certificat médical pour démontrer la faute grave qu'il impute au salarié ;

Que dans son dépôt de plainte, en date du 9 mai 2012, Monsieur [redacted] indique que Monsieur [redacted] lui a, le 5 mai 2012 à 22 heures, porté un coup de coup de coude dans le ventre et l'a traité de pédé, en reconnaissant qu'il l'avait précédemment bousculé involontairement car la cuisine est légèrement étroite, puis a saisi un couteau éminceur posé sur une planche et lui a saisi le bras en disant « je vais te couper la main » ; que Monsieur [redacted] indique également que Monsieur [redacted], qui était présent, s'est approché et s'est vu proférer les mêmes menaces ; que Monsieur [redacted] confirme ses déclarations

dans son attestation ;

Que dans son dépôt de plainte, en date du 9 mai 2012, Monsieur [redacted] déclare que, le 5 mai 2012 à 22 heures, il a entendu Monsieur [redacted] qui travaillait au passe avec Monsieur TRAORE, se mettre en colère en lui disant « Tu n'as pas le droit de me frapper » et ce dernier lui répondre « Tu n'as pas le droit de me toucher » ; qu'il précise qu'il a vu Monsieur [redacted] se saisir d'un couteau éminceur et prendre la main de Monsieur [redacted] en le menaçant de la lui couper et qu'il a, lui-même, été menacé avec le couteau, Monsieur [redacted] lui ayant dit « si vous me touchez, je vous coupe la main » ; que Monsieur [redacted] confirme ses déclarations dans son attestation ;

Que dans son attestation Monsieur [redacted] second de cuisine, déclare qu'il a entendu Monsieur [redacted] et Monsieur [redacted] qui parlaient un peu fort et se sont approchés l'un de l'autre, que Monsieur [redacted] a dit « on frappe pas un chef de cuisine », en précisant qu'il n'avait rien vu, car il était occupé par le service, que Monsieur [redacted] a pris la main de Monsieur William en tenant de l'autre main un couteau éminceur et en disant « je vais te couper la main si tu me touches une autre fois » ; qu'il ajoute que Monsieur [redacted] a dit à Monsieur [redacted] « ce n'est pas normal ce que tu viens de faire » et que ce dernier lui a répondu « même toi si tu me touches je te coupe la main » ;

Que la première attestation de Monsieur [redacted], chef de rang, est vague ; que dans sa seconde il précise, qu'alors qu'il ramenait les plats à un collègue, alerté par des cris émanant de la cuisine, il avait vu Monsieur [redacted] armé d'un couteau de cuisine pointé en direction de Monsieur [redacted], qui était à environ un mètre de lui, et entendu Monsieur [redacted] le menacer de lui couper la main ;

Que l'attestation de Monsieur [redacted] commis de salle, n'est pas probante dans la mesure où elle est vague et où celui-ci n'a pas été témoin direct des faits ;

Que, dans son attestation, Madame [redacted], DRH, déclare qu'aucun collaborateur ne l'avait informée d'un quelconque geste déplacé de Monsieur [redacted] à l'encontre d'un autre salarié ;

Que le certificat médical, qui a été établi le 10 mai 2012, mentionne que Monsieur [redacted] présente un hématome de 5 cm sur 3 cm au regard de la 12ème côte ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que ces diverses pièces produites par l'employeur :

-ne font état que de la seconde phase de l'altercation et ne donnent aucune information sur le fait qui en a été à l'origine, exception faite de celles émanant de Monsieur [redacted] qui reconnait avoir bousculé involontairement Monsieur TRAORE, en raison de l'étroitesse des locaux,

-ne sont pas probantes en ce qui concerne le coup que Monsieur [redacted] aurait porté au thorax de Monsieur [redacted], aucun des salariés présents n'ayant été témoin de la scène et le certificat médical ayant été établi 5 jours après les faits et n'ayant été précédé, ni par un arrêt de travail, ni par une ordonnance médicale, délivrés immédiatement après l'altercation,

-sont contradictoires en ce qui concerne la menace avec un couteau de cuisine ; qu'en effet, Monsieur [redacted] a déclaré avoir vu Monsieur [redacted] armé d'un couteau de cuisine pointé en direction de Monsieur [redacted], qui était « à environ un mètre de lui », alors que Monsieur [redacted] et Monsieur [redacted] ont affirmé que Monsieur [redacted] avait pris la main de Monsieur [redacted] en le menaçant d'un couteau éminceur,

-démontrent seulement qu'une altercation s'est produite entre les deux salariés, le soir du 5 mai 2012 dans la cuisine du restaurant, et, qu'au cours de celle-ci, Monsieur [redacted]

a menacé, en tenant un couteau éminceur à la main, Monsieur [redacted] de lui couper la main en lui disant « je vais te couper la main si tu me touches une autre fois », et qu'il a répété cette phrase à Monsieur [redacted] ;

-Sur le harcèlement sexuel

Considérant que l'article L.1153-2 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel et que l'article L.1153-4 du même code précise que toute disposition ou tout acte contraire à cette interdiction est nul ;

Que l'article L.1153-1 précise que sont des faits de harcèlement sexuel les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;

Considérant que Monsieur [redacted] produit la main-courante qu'il a déposée le 16 mai 2012, un courrier qu'il a envoyé à son employeur pour contester son licenciement, ainsi que diverses attestations pour démontrer qu'il a fait l'objet d'un harcèlement sexuel ;

Que la main-courante du 16 mai 2012 fait état des faits suivants : « Le 05/05/2012, pendant mon service du soir mon collègue William m'a mis plusieurs fois une main aux fesses et sa tête sur mon épaule. Je n'ai cessé de lui demander de s'arrêter mais il n'a pas tenu compte de mes remarques. Il y a 3 mois j'avais signalé les faits au responsables Alexis qui avait ri et n'avait pas convoqué [redacted] Cependant ce dernier s'était calmé dans ses attitudes déplacées avant de recommencer il y a quelques jours. [redacted] est cuisinier... Cette situation me dérange beaucoup car je suis marié et j'ai plusieurs enfants. » ;

Que Monsieur [redacted], second de cuisine depuis une quinzaine d'années et délégué syndical CGT, qui a assisté Monsieur [redacted] lors de l'entretien préalable à son licenciement, déclare que celui-ci a contesté avoir menacé le chef de cuisine et son adjoint en tenant un couteau, s'est plaint de l'attitude de Monsieur [redacted], qui lui avait mis la main aux fesses alors qu'à plusieurs reprises il avait demandé au chef de cuisine de lui dire d'arrêter mais sans succès, et a seulement reconnu avoir eu « une engueulade » avec Monsieur [redacted] ;

Que, dans son courrier du 16 juin 2012, Monsieur [redacted] a contesté son licenciement en niant avoir frappé Monsieur [redacted] et avoir menacé qui que ce soit avec un couteau, tout en reconnaissant avoir eu une altercation verbale avec Messieurs [redacted] et [redacted], au motif que le premier lui aurait de nouveau mis la main aux fesses, comme il l'avait déjà fait plusieurs mois auparavant ;

Que, dans son attestation, Monsieur [redacted], demi-chef de partie, déclare : « J'ai assisté à plusieurs reprises à des échanges verbaux entre Mr [redacted] et Mr [redacted] car Mr [redacted] a l'habitude de jouer en lui mettant la main aux fesses et Mr [redacted] lui a répété d'arrêter de lui mettre la main aux fesses à plusieurs reprises. » ;

Que dans son attestation Monsieur [redacted], chef de partie, déclare : « Je travaille avec Mr [redacted] depuis 6 ans... J'ai constaté à plusieurs reprises que Monsieur [redacted] a l'habitude de mettre la main aux fesses du personnel de cuisine. Monsieur [redacted] lui a demandé de cesser ses manières avec lui. Une fois il a même appelé le chef de cuisine pour lui demander de dire à Monsieur [redacted] d'arrêter, et ce dernier n'a rien fait et a même rigolé. » ;

Considérant que ces attestations font état de plusieurs situations antérieures au cours desquelles Monsieur [redacted] avait « mis la main aux fesses » de Monsieur [redacted], lequel avait sollicité, en vain, une intervention de Monsieur [redacted] chef de cuisine, lui-même également menacé au cours de l'altercation ; que les affirmations de Monsieur [redacted] ne sont pas sur ce point en contradiction avec celles de Madame

[redacted], DRH, qui a seulement déclaré qu'aucun collaborateur ne l'avait informée d'un quelconque geste déplacé de Monsieur [redacted] à l'encontre d'un autre salarié ;

Considérant que si les gestes déplacés, humiliants et déstabilisants de Monsieur [redacted] qui, de manière répétée, mettait la main aux fesses de Monsieur [redacted], ne constituent pas des faits de harcèlement sexuel, en raison de l'absence de tout élément faisant apparaître que Monsieur [redacted] aurait donné des ordres, proféré des menaces ou exercé des pressions dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de son collègue, ils constituent, par contre, des faits de harcèlement moral ;

Que ces agissements répétés, qui ont eu pour objet, ou pour effet, de déstabiliser Monsieur [redacted], en faisant notamment rire son supérieur hiérarchique à ses dépens, et de dégrader ses conditions de travail au sein de l'équipe de cuisine dans laquelle il travaillait, portent atteinte à sa dignité ; qu'ils caractérisent en conséquence un harcèlement moral, au sens de l'article L.1152-1 du code du travail ;

Que l'employeur n'a pris aucune mesure pour faire cesser les agissements de Monsieur [redacted], alors qu'un membre de l'encadrement, Monsieur [redacted], chef de cuisine, avait été alerté mais n'avait pris aucune mesure pour y remédier, et qu'il est tenu, envers ses salariés, d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en matière de harcèlement moral ;

Que cette carence de l'employeur a généré une dégradation des relations entre les deux salariés, lesquelles sont devenues très conflictuelles et ont occasionné l'altercation du 5 mai 2012, qui a abouti au licenciement de Monsieur [redacted] pour faute grave, sans que Monsieur [redacted], pourtant à l'origine de celle-ci du fait de ses agissements répétés, soit lui-même sanctionné ;

Qu'il y a lieu d'observer que depuis la réintégration de Monsieur [redacted], qui ne travaille plus avec Monsieur [redacted]D, la SARL AUBERGE DAB ne fait état d'aucun comportement agressif ou violent de celui-ci à l'égard des salariés avec lesquels il travaille dans les mêmes locaux, dont la configuration et l'exiguïté n'ont pas changé ;

Que l'article L.1152-2 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ;

Que l'article L.1152-3 précise que la rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de cette interdiction est nul ;

-Sur la discrimination syndicale

Considérant que l'article L.1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être licencié en raison de ses activités syndicales ;

Que l'article L.1132-4 précise que toute disposition ou tout acte pris en méconnaissance de cette interdiction est nul ;

Que l'article L.1134-1 prévoit qu'il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale directe ou indirecte ;

Considérant qu'il n'est pas contesté que des tracts de la CGT ont été distribués à l'entrée du restaurant le 12 janvier 2012, en vue de l'élection, le 19 janvier, dans la nouvelle UES reconnue par une décision de justice, des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel ;

Considérant que la SARL AUBERGE DAB produit l'attestation de Madame [redacted] qui déclare qu'elle n'était pas informée des prétendues activités

syndicales de Monsieur [redacted] en précisant qu'il n'a pas distribué de tracts le 12 janvier 2012, car elle était présente le soir de ce jour à 18h45 et confirme que seuls deux membres de la CGT non salariés de l'établissement ont distribué des tracts devant l'Auberge DAB ;

Que, dans son attestation précitée, Monsieur [redacted] déclare qu'il n'a jamais été au courant que Monsieur TRAORE avait des activités syndicales et qu'il n'a jamais distribué de tracts le 12 janvier ;

Considérant que ces attestations sont contredites par plusieurs attestations produites par Monsieur TRAORE, qui émanent de personnes qui ont distribué des tracts le 12 janvier 2012 et qui sont parfaitement circonstanciées et précises ;

Que Monsieur [redacted], dont son attestation précitée, déclare ainsi que Monsieur [redacted] « est un militant de longue date à la CGT et a distribué des tracts syndicaux avec moi devant l'Auberge DAB au moment des élections du 19 janvier 2012 avec d'autres camarades de la CGT le 12 janvier 2012. » ;

Que Monsieur DUIE, retraité du Crédit Lyonnais, déclare : « Le 12 janvier 2012, j'ai participé avec plusieurs militants CGT à une diffusion de tracts électoraux de la CGT aux entrées du personnel de 18h à 19h des restaurants Auberge DAB et Congrès Maillot. [redacted], que je connaissais déjà en qualité de militant syndical, participait également à cette distribution de tracts. » ;

Que dans son attestation Madame [redacted], déléguée du personnel CGT de son établissement le CSMRP-MGEN et élue à la commission exécutive de l'Union locale CGT du XVIème arrondissement de Paris, déclare également : « connaître [redacted] depuis 2004 pour son militantisme syndical au sein de l'Union locale CGT du 16ème arrondissement et avoir distribué avec lui des tracts syndicaux en vue des élections professionnelles dans son entreprise ayant lieu le 19 janvier 2012. Cette distribution a eu lieu le 12 janvier 2012 devant l'entrée du restaurant « Auberge DAB » 161 avenue de Malakoff Paris XVIème vers 18h, moment de l'entrée des salariés de l'équipe du soir. Nous avons ainsi rencontré une quinzaine ou une vingtaine de collègues de Djibril TRAORE. Pendant l'heure qu'a duré cette distribution, celui-ci m'a appris qu'il travaillait à l'Auberge DAB depuis plus de vingt ans comme cuisiner et m'a parlé de son engagement syndical CGT très ancien. Nous avons été interpelés à plusieurs reprises par un des responsables du restaurant qui disait craindre un impact négatif de cette action sur la clientèle. » ;

Que les attestations de Monsieur [redacted], le frère de Monsieur [redacted] qui travaille comme plongeur dans le restaurant, et de Monsieur [redacted] demi-chef de partie, sont par contre vagues et non circonstanciées et ne démontrent aucun fait précis ;

Que, par ailleurs, dans son attestation Monsieur [redacted], assistant chef de cuisine, déclare « avoir reçu comme consignes d'exercer des pressions psychologiques et morales envers certaines personnes en cuisine, dont Monsieur [redacted] et Monsieur [redacted] Ces consignes m'ont été donné par Monsieur [redacted] Philippe directeur d'exploitation, Monsieur [redacted] ancien chef de cuisine ainsi que Monsieur YEME Alexis chef actuel. » ;

Considérant que Monsieur [redacted] produit son carnet d'adhérent à la CGT ainsi que les timbres qu'il a acquittés pour son adhésion à ce syndicat depuis le mois de juillet 2004 ;

Considérant que Monsieur [redacted] fait également valoir qu'il a fait l'objet d'une provocation volontaire, le 5 mai 2012, afin que son employeur ait un prétexte pour le licencier, en raison de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris, le 2 mai 2012, qui a débouté la SARL AUBERGE DAB de sa demande tendant à voir condamner le syndicat GGT pour infraction de diffamation non publique suite à la diffusion, les 6 et 30 mai 2010, de tracts de la CGT, notamment ceux intitulés « Unité Economique et sociale, pourquoi la

direction n'en veut pas ? » ;

Que les pièces du dossier font apparaître qu'une controverse oppose les sociétés composant le groupe « Restaurant Gérard Joulie » au syndicat CGT, qui a désigné le 23 novembre 2009, Monsieur [redacted] comme délégué syndical, sur la caractérisation de la nature juridique des sociétés composant ce groupe ; que cette controverse a donné lieu à la diffusion, le 6 mai 2010, d'un premier tract de la CGT affiché 4 jours plus tard, et d'un tract rectificatif le 30 mai 2010 ; que ce litige, relatif à la constitution d'une UES, a notamment généré une procédure pénale qui a abouti à l'arrêt précité du 2 mai 2012, lequel a confirmé le jugement du tribunal de grande instance, en date du 17 novembre 2010, qui avait débouté la société de l'ensemble de ses demandes tendant à dire établie l'infraction de diffamation non publique, prévue à l'article 29 alinéa 1 de la loi du 29 juillet 1881, à l'encontre du syndicat CGT et de Monsieur [redacted] et à les voir condamner au paiement de dommages et intérêts ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'employeur avait connaissance de l'engagement syndical de Monsieur [redacted] notamment dans le cadre des élections organisées pour élire les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise au sein de l'UES nouvellement créée, création qui depuis 2010 opposait l'employeur au syndicat CGT, dont Monsieur [redacted] est membre depuis 2004 ;

Que l'employeur ne prouve pas que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination syndicale, alors qu'il a licencié Monsieur [redacted] pour des faits intervenus lors d'une altercation au cours de laquelle il a réagit face à des agissements répétés de harcèlement moral de la part d'un autre salarié du restaurant ;

Considérant que, dès lors où le licenciement de Monsieur [redacted] a été prononcé pour avoir refusé de continuer à subir des agissements répétés de harcèlement moral de la part d'un autre salarié, alors que sa demande d'intervention faite auprès de sa hiérarchie était restée sans effet, et en raison de son appartenance syndicale, il existe un trouble manifestement illicite sur ces deux fondements ;

Que l'article R.1455-6 du code du travail prévoit que la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Qu'il convient de faire cesser ce trouble manifestement illicite en déclarant le licenciement nul et en ordonnant la réintégration du salarié dans son emploi ;

Que la SARL AUBERGE DAB doit être déboutée de sa demande de remboursement de la somme versée au titre de l'exécution de la décision de première instance ;

Que le jugement déféré qui a ordonné la réintégration de Monsieur [redacted] dans la SARL AUBERGE DAB, a condamné la SARL AUBERGE DAB au paiement de la somme de 9.000 euros, à titre de provision sur ses salaires depuis le 31 mai 2012, et a ordonné la remise des bulletins de paye correspondants, doit, en conséquence, être confirmé ;

Sur les dommages et intérêts

Considérant que l'Union locale du syndicat CGT du 16ème arrondissement de Paris sollicite la condamnation de la SARL AUBERGE DAB au paiement de la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts provisionnels, sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail ;

Considérant que tant le harcèlement moral que la discrimination syndicale à l'égard d'un salarié syndiqué à la CGT, dont il a été fait état ci-dessus, portent manifestement atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par l'Union locale du syndicat CGT du 16ème arrondissement de Paris intervenant volontairement à l'instance ;

Qu'il y a lieu de lui allouer la somme provisionnelle de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts, sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail ;

Sur les frais irrépétibles et les dépens

Considérant qu'il y a lieu de condamner la SARL AUBERGE DAB, qui succombe en ses prétentions, au paiement, à Monsieur [redacted] de la somme de 800 euros, pour la procédure de première instance, et à l'Union locale du syndicat CGT du 16ème arrondissement de Paris de la somme de 1.000 euros, pour la procédure d'appel, au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Qu'il y a lieu de condamner la SARL AUBERGE DAB, aux dépens de première instance et d'appel ;

PAR CES MOTIFS

Confirme l'ordonnance en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

Condamne la SARL AUBERGE DAB au paiement à l'Union locale du syndicat CGT du 16ème arrondissement de Paris de la somme provisionnelle de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts, sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail,

Condamne la SARL AUBERGE DAB au paiement, à l'Union locale du syndicat CGT du 16ème arrondissement de Paris, de la somme de 1.000 euros, pour la procédure d'appel, au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Rejette toutes les autres demandes,

Condamne la SARL AUBERGE DAB aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte, lorsqu'ils en seront légalement requis.

COUR D'APPEL DE PARIS