

JUGEMENT DE DEPARTAGE
PRONONCE LE 04 Avril 2018

RG N° F 17/00092

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

Syndicat SUD SANTE
SOCIAUX DE L'AIN

contre

Association DE SAUVEGARDE DE
L'ENFANT A L'ADULTE DE L'AIN

MINUTE N° 2018 / 49

JUGEMENT du 04 Avril 2018

Audience de plaidoirie le 05 Février 2018

Dans l'affaire, entre :

Assisté de la SELARL ADS - SOULA MICHAL - MAGNIN

Syndicat SUD SANTE SOCIAUX DE L'AIN

1 avenue Pierre Semard
01000 BOURG EN BRESSE

Représenté par la SELARL ADS - SOULA MICHAL - MAGNIN

DEMANDEURS

et :

Association DE SAUVEGARDE DE L'ENFANT A L'ADULTE DE
L'AIN

BP 17

526 rue Paul Verlaine

01960 PERONNAS

Représenté par Me Blandine BOULAY (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

Composition du bureau de Départage section activités diverses lors des débats
et du délibéré:

Madame Florence BARRET, Président Juge départiteur

Monsieur Alain WALTER, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur Jean BRUHIÈRE, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Marie-Antoinette DIANA, Greffière
lors des débats,

Notification, le : 04 avril 2018

à

- Syndicat SUD SANTE
- ADSEA

Copie, le : 04 avril 2018

à

- Me MAGNIN
- Me BOULAY

PROCÉDURE :

- Date de la réception de la demande : 10 Avril 2017

- Bureau de jugement du 08 juin 2017

- Renvoi au bureau de jugement du 21 septembre 2017

- Procès-verbal de partage de voix du 28 Décembre 2017

- Débats à l'audience de départage section activités diverses du 05 Février 2018

- Prononcé de la décision par mise à disposition au greffe fixé à la date du 04
Avril 2018

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile
en présence de Madame Marie-Antoinette DIANA, Greffière

EXPOSE DU LITIGE:

L'ADSEA 01 est une association de droit privé qui a pour but de participer à la protection de l'enfance et de l'adolescence, éventuellement aux jeunes majeurs et adultes, sur le département de l'Ain.

Monsieur [redacted] a été embauché par l'ADSEA 01 par contrat de travail à durée déterminée du 31 mars au 12 avril 2015 en qualité d'animateur, renouvelé jusqu'au 20 avril 2015.

Il a ensuite été embauché en CDD du 4 mai au 28 juin 2015, et du 3 août 2015 au 1^{er} juillet 2016.

Le 28 août 2015, l'employeur a contracté avec l'organisme de formation ADEA une formation professionnelle d'une durée de trois ans afin de former [redacted] au poste d'éducateur spécialisé.

[redacted] a été élu membre de la délégation unique du personnel le 13 mai 2016.

[redacted] ayant demandé la rupture anticipée de son contrat afin de pouvoir signer un autre contrat de travail avec la société FRANCE TELEVISION, son employeur a saisi l'inspection du travail le 27 mai 2016 pour obtenir l'autorisation de mettre fin au CDD de

Par décision du 27 juin 2016, l'inspection du travail a refusé d'autoriser la rupture du contrat de travail, considérant qu'il s'agissait d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Compte tenu de cette décision, l'ADSEA a demandé à [redacted] de reprendre son poste à compter du 2 juillet 2016, ce que ce dernier a refusé afin de pouvoir honorer le CDD signé avec FRANCE TELEVISION, et a formulé à cette fin une demande de congé sans solde.

L'employeur a cependant refusé de faire droit à la demande de congés sans solde.

[redacted] persistant dans son refus, il a été convoqué à un entretien à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement auquel il ne s'est pas rendu.

L'ADSEA a par la suite sollicité par courrier du 18 juillet 2016 l'inspection du travail aux fins d'autorisation de licencier [redacted] pour faute grave compte tenu de son absence injustifiée depuis le 2 juillet 2016. L'employeur a en outre informé l'organisme de formation qu'il ne prendrait plus en charge la formation compte tenu de la procédure de licenciement en cours.

Le 8 septembre 2016, l'inspection du travail a refusé d'autoriser le licenciement de Monsieur

Le même jour, l'ADSEA a demandé à [redacted] de justifier de son absence de son poste depuis plus de 48 heures, ce dernier s'en expliquant par le suivi d'une formation.

Par courrier du 30 septembre 2016, il a été convoqué à un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement qui s'est tenu le 12 octobre 2016, et à la suite duquel un avertissement lui a été notifié le 31 octobre 2016, avertissement que le salarié a contesté par courrier du 8 novembre 2016.

Par courrier du 19 novembre 2016, _____ a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Par requête reçu au greffe le 10 avril 2017, _____ a saisi le conseil de Prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

L'affaire a été successivement à l'audience de jugement de la section activité du Conseil de Prud'hommes de Bourg-en-Bresse du 21 septembre 2017.

A l'issue de cette audience un procès-verbal de partage des voix a été rendu le 28 décembre 2017.

A l'audience du 5 février 2018, à laquelle l'affaire a été renvoyée, _____ et le syndicat SUD SANTE SOCIAUX, reprenant les termes de leurs conclusions écrites, demandent que le conseil :

- dise et juge qu'il a été victime de harcèlement moral et de discrimination syndicale,
- en conséquence,
- condamne L'ADSEA 01 à lui payer la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts,
- annule l'avertissement qui lui a été notifié le 31 octobre 2016,
- condamne en conséquence L'ADSEA 01 à lui verser la somme de 764.98 euros à titre de rappel de salaire outre 76.49 euros de congés payés afférents du 6 septembre au 18 septembre 2016,
- condamne L'ADSEA 01 à lui payer la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour sanction injustifiée,
- qualifie la prise d'acte de _____ en un licenciement nul,
- en conséquence,
- condamne l'ADSEA à lui payer les sommes de :
 - 1 765.81 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - 176.58 euros de congés payés afférents,
 - 1 103.63 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
 - 11 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
 - 61 450.18 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur,
- ordonne l'exécution provisoire du jugement à intervenir,

- condamne l'ADSEA à lui verser la somme de 2500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamne L'ADSEA 01 à payer au syndicat SUD SANTE SOCIAUX DE L'AIN la somme de 5000 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte aux intérêts collectifs de la profession,

- condamne L'ADSEA 01 à payer au syndicat SUD SANTE SOCIAUX DE L'AIN la somme de 1500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamne L'ADSEA 01 aux entiers dépens de l'instance outre les éventuels frais d'exécution forcée.

A l'appui de ses demandes et au visa des dispositions des articles L1152-1, L1152-2, L1153-4, L1132-1, L21441-5, L2141-8 du code du travail, et l'article 1 de la loi du 27 mai 2008,

Monsieur expose qu'il a donné entière satisfaction à son employeur depuis son embauche et que ce n'est qu'à compter de son élection du 13 mai 2016 que le comportement de l'ADSEA a changé et a fait montre d'un véritable acharnement à son encontre, relevant du harcèlement moral et de la discrimination syndicale.

Il rappelle à cette fin qu'il a subi en l'espace de trois mois une succession de procédures et de sanctions injustifiées, avec en premier lieu, la convocation à un entretien préalable à un licenciement le 12 juillet 2016 pour absence injustifiée depuis le 2 juillet 2016. Il souligne que son employeur était parfaitement informé des engagements qu'il avait pris auprès de FRANCE TELEVISION afin de couvrir le tour de FRANCE, puisqu'il avait été prévu que son contrat prendrait fin le 1^{er} juillet 2016 et ne reprendrait que le 1^{er} septembre suivant. Une telle suspension avait déjà été faite pour les mêmes motifs durant l'été 2015.

Il souligne également que son employeur avait auparavant insinué qu'il ne serait pas reconduit à l'issue de son CDD et que c'est par peur de perdre son emploi qu'il s'est engagé auprès de FRANCE TELEVISION. Or ce n'est que le 30 juin que l'ADSEA 01 l'a informé qu'il devrait venir travailler en juillet 2016.

Il considère que l'employeur a fait preuve d'une déloyauté évidente qui a été également retenue par l'inspection du travail dans sa décision de refus d'autoriser le licenciement du 8 juillet 2016, décision motivée par le fait que l'employeur était informé de la participation de Monsieur au tour de FRANCE, qu'il ne comptait pas sur la présence de Monsieur pendant cette période ni lors de la signature du CDD ni lors de la demande d'autorisation de rupture, et qu'il avait confirmé qu'il était initialement prévu qu'un nouveau contrat serait signé à compter du mois de septembre. Les élus du Comité d'Entreprise avaient également rendu un avis défavorable pour des motifs similaires.

Monsieur invoque également l'avertissement du 31 octobre 2016, soulignant que son employeur avait parfaitement connaissance de ce qu'il était en formation du 5 au 16 septembre 2016 et pointant à ce titre que c'est de manière abusive que l'employeur a mis un terme au financement de cette formation alors qu'il s'était engagé pour une durée de 3 ans.

Sur le reproche qui lui a également été fait de s'être introduit dans un bâtiment avec deux autres membres du DUP dans un bâtiment sans autorisation préalable, ni bon de délégation et pendant ses congés payés, il rappelle que sa qualité de représentant du personnel lui permettait de procéder à cette visite et qu'il avait avisé par téléphone la responsable des ressources humaines de sa visite.

S'agissant de l'arrêt du financement de la formation d'éducateur spécialisé, Monsieur précise n'avoir jamais été informé par son employeur de cette décision et ne l'avoir su qu'après un appel téléphonique de l'organisme de formation. Il précise avoir interrogé l'ADSEA sur son devenir au sein de l'association compte tenu de l'arrêt de sa formation, sans avoir obtenu de réponse.

Il conteste les motifs invoqués par l'employeur au soutien de sa décision d'arrêt de la formation, rappelant que celle-ci a été prise alors que l'inspection du travail avait refusé d'autoriser son licenciement, et que le fait que le CDD ait été requalifié en CDI n'était pas un obstacle à la poursuite du contrat de qualification.

Il considère que l'ensemble de ces éléments démontrent l'existence tant d'une situation de harcèlement moral que d'une discrimination syndicale qui a eu des conséquences importantes puisque son avenir professionnel au sein de l'association a été compromis et que n'ayant pas trouvé de financeur pour sa formation, il a dû y mettre un terme après un an d'études.

A ce titre, il rappelle que l'inspection du travail a, dans sa décision de refus d'autoriser son licenciement du 8 septembre 2016, fait un lien entre ce licenciement et des faits de discrimination syndicale, décision qui n'a pas été contestée par l'employeur et qui lie le conseil de prud'hommes.

Sur la rupture du contrat de travail, il explique qu'au regard de l'attitude gravement fautive de l'employeur il a été amené à mettre un terme à son contrat de travail, rupture qui doit en conséquence être imputée à l'employeur.

Le syndicat SUD SANTE SOCIAUX DE L'AIN précise pour sa part qu'il est légitime à intervenir dans la procédure opposant à son employeur dès lors que le salarié a été élu membre de la DUP sur la liste du syndicat SUD. Il explique avoir en outre été amené à intervenir auprès de la direction pour que cessent les pressions exercées à l'encontre de

En réponse, l'ADSEA 01 demande que le Conseil :

- dise et juge que la prise d'acte de rupture de son contrat de travail par s'analyse en une démission,
- le déboute de l'ensemble de ses demandes,
- le condamne à lui verser la somme de 2000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, solidairement avec le syndicat SUD santé sociaux,

- débout le syndicat SUD santé sociaux de l'ensemble de ses demandes.

A cet effet, L'ADSEA 01 souligne que la première demande d'autorisation de licenciement n'avait rien de disciplinaire en ce qu'elle était due à la fin du CDD de Monsieur ; et qu'aucun reproche ne lui avait été fait, et qu'elle n'a fait ensuite qu'appliquer la décision de l'inspection du travail en l'intégrant en CDI.

Elle considère que c'est le salarié qui a refusé cette situation qui ne l'arrangeait pas, et qu'elle même pouvait légitimement lui demander de rejoindre son poste compte-tenu de la décision de l'inspection du travail. Elle rappelle à ce titre que s'est engagé avec FRANCE TELEVISION sans même attendre son accord.

Elle constate en outre que n'a produit son contrat de travail signé avec FRANCE TELEVISION qu'à la demande du Conseil et que celui-ci est daté du 2 juillet, ce qui confirme qu'il était parfaitement libre de ne pas s'engager. L'employeur souligne également que c'est le salarié qui a refusé le CDI qui lui avait été proposé le 16 juin 2016.

Sur la prise d'acte de rupture, L'ADSEA 01 relève que dans son courrier, Monsieur fait état d'une discrimination syndicale et d'un harcèlement moral qui dure depuis des mois alors qu'il ne l'avait jamais évoquée et qu'il ne mentionne aucun fait de nature à le pousser à la démission. Elle insiste sur le fait que Monsieur qui n'ignorait pas dans quelle situation il allait se trouver puisqu'il semblait travailler en CDD avec FRANCE TELEVISION l'été depuis plusieurs années, a voulu imposer ses choix à son employeur à une période peu opportune.

L'ADSEA explique sur ce point que l'octroi d'un congé sans solde n'était pas possible à cause du fonctionnement du dispositif départemental d'accueil et d'hébergement de mineurs isolés étrangers car durant l'été, les jeunes pris en charge n'ont plus école et nécessitaient un encadrement renforcé.

L'employeur conteste avoir annoncé à que son CDD ne serait pas renouvelé du fait de son élection professionnelle. Il souligne en outre que du fait de cette élection, il était obligé de recevoir l'autorisation de l'inspection du travail afin de mettre un terme anticipé au CDD qui devait prendre fin le 1^{er} juillet 2016. Or, si l'inspection du travail a refusé cette autorisation, c'est au seul motif que l'avenant du CDD ne faisait pas référence, comme le contrat d'origine, au motif du recours à ce type de contrat, sans retenir de lien avec le mandat exercé par M. GUILLET. Il note également que ni l'inspecteur du travail, ni le comité d'entreprise n'ont évoqué un problème de discrimination syndicale ou de harcèlement moral.

Sur la fin du processus de formation, l'ADSEA confirme avoir envisagé de faire bénéficier à d'une formation sur trois ans afin qu'il puisse obtenir le diplôme d'éducateur, la première année dans le cadre du CDD, les deux années suivantes dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Cependant, la signature de ce contrat de professionnalisation n'était plus possible du fait de la requalification du CDD en CDI qui posait un problème de financement de la formation dès lors que l'ADSEA aurait du réintégrer le coût de cette formation dans son plan de financement ce qui revenait à lui consacrer 57 % du budget alloué à la formation. Or, aucun motif ne justifiait qu'un tel avantage soit accordé à par rapport aux autres salariés.

Sur la seconde demande d'autorisation de licenciement, L'ADSEA 01 rappelle qu'en raison du refus de [redacted] d'accepter la transformation de son CDD en CDI, elle a de nouveau saisi l'inspection du travail afin de lui faire part de la difficulté, ce qui démontre qu'elle n'avait aucune intention de le discriminer. Elle rappelle qu'une fois le CDD transformé en CDI, [redacted] pouvait mettre un terme à son CDD avec FRANCE TELEVISION sans difficulté, mais qu'il n'a eu en réalité aucune intention de reprendre son poste.

L'ADSEA considère par ailleurs que la sanction disciplinaire était justifiée dès lors que Monsieur [redacted] après avoir refusé de prendre son poste le 2 juillet, a décidé de ne pas l'occuper à compter de la rentrée et s'est rendu à la formation alors qu'il lui avait été expliqué qu'elle n'était plus financée.

Elle souligne en outre que cette sanction repose sur le fait que Monsieur [redacted] a prétendu se rendre dans les locaux afin de faire une inspection au nom du CHSCT alors qu'aucune enquête n'avait été votée par ce dernier et qu'il n'avait pas rempli au préalable un bon de délégation.

En conséquence, l'ADSEA considère que Monsieur [redacted] ne démontre pas quels manquements graves justifient la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail et ne peut de ce fait prétendre à aucune indemnité.

L'affaire a été mise en délibéré au 4 avril 2018.

Le Conseil a invité l'ADSEA à transmettre les plannings de l'année 2016, en cours de délibéré. Ces pièces n'ont cependant pas été communiquées.

MOTIFS:

1. Sur le harcèlement moral et la discrimination syndicale :

Vu les articles L1152-1, L1152-2, L1153-4, L1132-1, L21441-5, L2141-8 du code du travail, et l'article 1 de la loi du 27 mai 2008.

En matière de harcèlement moral et de discrimination, si le salarié établit des faits laissant présumer l'existence d'un tel harcèlement ou discrimination, il revient à l'employeur d'établir les éléments objectifs démontrant que ses agissements sont étrangers à tout harcèlement ou discrimination.

Afin d'établir la réalité du harcèlement discriminatoire qu'il allègue, [redacted] invoque les faits suivants :

- la demande d'autorisation de licenciement pour faute grave en raison de son absence injustifiée depuis le 2 juillet 2016,
- l'avertissement du 31 octobre 2016,

- l'arrêt du financement de la formation d'éducateur spécialisé et l'interdiction qui lui a été faite de s'y rendre,

- la reconnaissance de l'existence d'une discrimination syndicale par l'inspection du travail,

qu'il convient d'examiner successivement.

A titre préliminaire, il y a lieu de rappeler qu'il n'y a pas de contestation de la part de l'employeur de ce que Monsieur [REDACTED] a donné satisfaction dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et qu'aucun incident ou défaut de communication n'a été à déplorer avant le mois de mai 2016.

Il est de même admis par les parties que Monsieur [REDACTED] devait bénéficier d'une formation de trois années durant lesquelles il était employé par L'ADSEA 01, d'abord dans le cadre d'un CDD, puis, pour les deux années suivantes, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Il convient également de souligner que la matérialité même des faits n'est pas contestée.

- sur la demande d'autorisation de licenciement pour faute grave : les parties s'accordent pour dire que le CDD de [REDACTED] devait trouver application du 3 août 2015 au 1^{er} juillet 2016, et que le salarié ne devait bénéficier d'un contrat de professionnalisation qu'à compter du 1^{er} septembre 2016. Un délai de deux mois séparait ainsi ces deux périodes.

La saisine de l'inspection du travail du 27 mai 2016, motivée par le terme du CDD de Monsieur [REDACTED], a cependant modifié la situation puisque par décision du 27 juin 2018, l'autorisation a été refusée et le contrat de travail de [REDACTED] a été requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

Cette décision était imprévisible, tant pour Monsieur [REDACTED] que pour l'employeur qui ne peut, de ce fait, reprocher à ce dernier d'avoir pris des engagements auprès de la société FRANCE TELEVISION dès lors que dans l'esprit des parties, il était acquis que Monsieur [REDACTED] ne devait pas travailler au sein de L'ADSEA 01 entre le 1^{er} juillet 2016 et le 1^{er} septembre 2016.

Monsieur [REDACTED] était d'autant plus légitime à se rapprocher de la société FRANCE TELEVISION que Monsieur Franck RIGON, directeur administratif et financier de L'ADSEA, avait indiqué : [REDACTED] dans un mail du 9 mai 2016, que L'ADSEA ne s'était "*pas engagée dans le cadre d'une poursuite de votre contrat de travail après le 2 juillet 2016*".

Ce mail avait ensuite été suivi d'une proposition, par l'ADSEA, d'un CDI par courrier du 16 juin 2016 dont rien ne permettait à Monsieur [REDACTED] de comprendre le changement d'orientation de L'ADSEA à cette date puisque cette proposition ne donne aucune explication quant au revirement opéré.

Contrairement à ce qu'affirme l'employeur, Monsieur [REDACTED] n'a pas refusé purement et simplement cette proposition.

En effet, par mail du 26 juin 2016, il a expliqué que pensant ne pas avoir la possibilité de continuer sa collaboration avec les services de l'ADSEA, il s'était engagé auprès d'un autre employeur durant le mois de juillet 2016.

Il a précisé : *"il m'est donc impossible de continuer avec vous dès le 2 juillet 2016. En revanche, il m'est possible de répondre favorablement à votre proposition de contrat si elle commence le 1^{er} août 2016 et qu'elle me permet de continuer ma formation d'éducateur spécialisé au sein de l'ADSEA"*.

Aucune réponse n'a été formulée par l'ADSEA qui ne s'explique pas sur cette carence.

S'il est exact que le contrat de travail signé par Monsieur [redacted] avec la société FRANCE TELEVISION est en date du 1^{er} juillet 2016, soit postérieurement à la décision de l'inspection du travail, cette signature doit cependant être appréciée au regard du contexte général précédemment rappelé, à savoir l'incertitude de [redacted] quant à son avenir professionnel au sein de l'ADSEA.

Ce contexte flou a d'ailleurs été souligné par le CE exceptionnel du 15 juillet 2016.

L'employeur affirme que [redacted] a refusé d'accepter la décision de l'inspection du travail mais ne produit aucune pièce dans laquelle le demandeur aurait formulé un tel refus.

[redacted] s'est au contraire expliqué sur le fait qu'il se sentait lié par une obligation morale de respecter ses engagements envers la société FRANCE TELEVISION compte-tenu du fait que le CDD lui avait été proposé grâce à l'intervention d'un membre de sa famille.

Le salarié justifie en outre avoir tenté de sortir d'apporter une solution à la situation en proposant à l'ADSEA de lui accorder un congé sans solde pour le mois de juillet 2016, afin de pouvoir honorer tant ses engagements auprès de FRANCE TELEVISION que le CDI le liant à son employeur, congé qui lui a été refusé par Monsieur RIGON par mail du 1^{er} juillet 2016.

L'employeur justifie son positionnement par les besoins spécifiques d'encadrement des jeunes pris en charge durant les périodes de vacances scolaires.

Cependant, ainsi que l'a relevé l'inspection du travail dans le cadre de sa décision de refus d'autoriser le licenciement pour faute grave, l'employeur ne peut prétendre qu'au 30 juin 2016 il n'avait pas déjà organisé l'encadrement des mineurs qui lui étaient confiés au cours de l'été en tenant compte de l'absence de [redacted] qui était prévue dès le mois de septembre 2015.

A ce titre, le conseil ne peut que relever que l'inspection du travail, dans sa décision du 8 septembre 2016, indique que : *"l'employeur a précisé que pour, pour palier les absences de son personnel il disposait d'un panel de personnel"*.

Le remplacement de [redacted] pendant l'été a en outre été confirmé lors du CE exceptionnel du 15 juillet 2016.

Ainsi, au regard des revirements de l'ADSEA quant à l'avenir professionnel de Monsieur [redacted], du caractère imprévisible de la requalification de son contrat de travail par l'inspection du travail, de sa proposition de congés sans solde afin de lui permettre de faire face à ses deux engagements professionnels, la position de l'employeur qui a refusé tout compromis alors même qu'il ne justifie pas que la présence de l [redacted] était indispensable au cours du mois de juillet 2016 en l'absence de tout remplacement possible, ne repose pas sur des éléments objectifs de nature à écarter toute discrimination ou harcèlement.

- Sur l'avertissement du 31 octobre 2016 : cet avertissement était fondé sur la poursuite, par Monsieur [redacted] de sa formation alors qu'elle n'était plus financée, ainsi que sa présence dans les locaux pour faire une inspection au nom du CHSCT.

Sur la formation, l'employeur justifie sa décision d'interrompre le financement de celle-ci par le fait que la requalification du CDD de [redacted] en CDI ne permettait plus son financement hors plan de formation, et par la procédure de licenciement engagée pendant l'été.

Cette explication doit cependant être relativisée dès lors que dans sa lettre de proposition de CDI du 16 juin 2018, l'employeur n'a, à aucun moment, attiré l'attention du salarié qu'en cas d'acceptation de sa part du CDI, sa formation ne serait plus financée, ce qui laisse entendre qu'à cette date, le financement de la formation, sur le plan de formation de l'ADSEA, ne posait aucune difficulté.

Ainsi, rien n'explique pourquoi cette difficulté est soulevée dans le courrier adressé à l'ADEA le 23 août 2016, dont l'employeur ne justifie pas avoir informé [redacted] de sa teneur.

Or, [redacted] avait adressé à l'ADSEA le planning de ses semaines de formation par courriel du 20 août 2018, il n'y avait de ce fait aucun doute sur ses intentions de reprendre sa formation.

C'est par mail du 1^{er} septembre 2016 que Monsieur [redacted] indique à l'ADSEA avoir été avisé par téléphone de la situation par l'ADEA et demande des explications.

Il n'est justifié d'aucune réponse à ce mail.

Il n'est de même pas justifié de la réponse faite par l'ADEA à l'employeur qui s'était contractuellement engagé et qui a manifestement entendu maintenir la formation de Monsieur [redacted]

Si l'employeur affirme avoir transmis à Monsieur [redacted] des plannings ne laissant pas apparaître de semaines de formation, il convient de souligner qu'aucun de ces plannings n'a été transmis en cours de délibéré malgré la demande du présent Conseil. En outre, cette transmission ne permettait pas à elle seule de répondre aux interrogations de Monsieur [redacted] quant au devenir de sa formation.

produit un autre courriel du 21 septembre 2016 dans lequel il fait état de l'avis du centre de formation qui a considéré comme non recevable la demande d'interruption faite par l'ADSEA.

Le présent Conseil ne peut donc que constater que s'est retrouvé dans une situation incompréhensible pour lui, faute d'explications claires tant sur son avenir professionnel au sein de L'ADSEA, que la possibilité pour cette dernière de mettre un terme à sa formation, et ce alors même que l'inspection du travail n'avait pas encore rendu son avis sur le licenciement de Monsieur .

La participation à cette formation ne peut donc être considérée comme une faute susceptible de justifier une sanction disciplinaire.

Sur l'inspection réalisée au nom du CHSCT, chaque partie s'accorde pour dire que Monsieur s'est effectivement rendu dans les locaux de l'ADSEA pour ce motif.

Cependant, il n'est produit par l'employeur aucune pièce de nature à éclairer le Conseil sur la matérialité et la chronologie exactes des faits reprochés à Monsieur .

En outre, il résulte des pièces du dossier, que Monsieur n'était pas le seul représentant du personnel présent. Or, aucune information n'étant donnée sur d'éventuelles sanctions prononcées à leur rencontre.

Rien ne justifie que ces faits donnent lieu à des poursuites disciplinaires spécifiques à l'égard de Monsieur .

En conséquence, la sanction disciplinaire prononcée le 31 octobre 2016 n'était pas justifiée, tant sur le fondement de la participation à la formation, que sur le fondement de la visite réalisée dans le cadre de son mandat électif.

- sur la reconnaissance de l'existence d'une discrimination syndicale par l'inspection du travail : l'examen de la décision rendue le 8 septembre 2016 par l'inspection du travail, qui n'a pas été contestée par l'employeur, permet de constater qu'il est mentionné :

"CONSIDERANT QUE l'employeur a confirmé que si Monsieur n'avait pas été salarié protégé l'ADSEA aurait signé un nouveau contrat de travail avec lui à compter du mois de septembre 2016".

Cette disposition caractérise sans ambiguïté le fait que l'employeur a voulu cesser la collaboration professionnelle avec Monsieur compte tenu de sa qualité de salarié protégé.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la relation de travail entre les parties a été sans heurts jusqu'à la présentation de Monsieur à l'élection des représentants du personnel.

A partir de cette élection, l'ADSEA a eu à son encontre des positions contradictoires quant au maintien du salarié dans ses effectifs, mettant [redacted] dans une situation compliquée vis à vis de FRANCE TELEVISION qui attendait par ailleurs un engagement de sa part.

Lorsque l'inspection du travail a procédé à la requalification du contrat de travail, l'ADSEA a exigé qu'il intègre son poste de travail à une période qui n'était pas prévue dans le cadre de son CDD, sans tenir compte de ce que sa propre ambiguïté avait conduit le salarié à s'engager auprès de la société FRANCE TELEVISION, et sans justifier que la situation de ses effectifs ne permettait pas d'envisager la solution proposée par le salarié, à savoir l'octroi d'un congé sans solde.

De même, l'attitude de l'employeur, qui met un terme à la formation du salarié, sans aviser officiellement ce dernier de sa décision, sans attendre la position de l'inspection du travail quant au licenciement envisagé, ni s'inquiéter de la réponse du lieu de formation, et alors que l'ADSEA était en mesure de financer la formation, ne correspond pas à une exécution loyale du contrat de travail et ne pouvait donner lieu à une sanction disciplinaire en raison de la présence du salarié à cette formation. Il en est de même de sa venue dans les locaux de l'ADSEA, sous couvert de son mandat électif, et dont les circonstances restent floues.

Ces événements, éclairés par le fait que l'ADSEA n'a pas caché à l'inspection du travail son projet de ne pas renouveler le contrat de Monsieur [redacted] compte tenu de son élection, caractérisent un harcèlement discriminatoire à l'encontre du salarié qui a eu des conséquences non négligeables sur son avenir professionnel, dès lors qu'il n'a pu poursuivre la formation professionnelle commencée, faute de financement.

2. Sur la réparation du préjudice subi du fait du harcèlement discriminatoire :

Au regard de la durée de ces faits (entre mai et septembre 2016) et du préjudice subi par Monsieur [redacted] il y a lieu de condamner l'ADSEA à lui payer la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts.

La sanction disciplinaire prononcée le 31 octobre 2016 faisant partie des faits retenus au titre du harcèlement discriminatoire sera annulée.

Il est justifié que pendant cette période, Monsieur [redacted] a suivi la formation pour laquelle son employeur s'était engagé.

L'ADSEA sera, pour cette période, condamnée à lui payer les sommes de :

- 764.98 euros à titre de rappel de salaire outre 76.49 euros de congés payés afférents du 6 septembre au 18 septembre 2016,
- 300 euros à titre de dommages et intérêts pour sanction injustifiée.

3. Sur la prise d'acte :

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués par le salarié le justifiait, et dans le cas contraire, les effets d'une démission.

Le salarié supporte la charge de la preuve des faits qu'il invoque à l'appui de sa prise d'acte, ces faits devant être d'une gravité suffisante pour caractériser une rupture imputable à l'employeur.

En l'espèce, le courrier du 19 novembre 2016 adressé par _____ à son employeur aux fins de rupture du contrat de travail est ainsi libellé :

“Monsieur,

Je fais suite à mon courrier du 8 novembre 2016 resté sans réponse.

Votre attitude me place dans une situation particulièrement difficile.

Outre la discrimination syndicale et le harcèlement disciplinaire dont je suis victime depuis de nombreux mois, votre décision de ne plus en prendre en charge ma formation d'éducateur et de m'empêcher de m'y rendre me prive de la possibilité de poursuivre mes études ce qui m'est gravement dommageable.

Je vous rappelle d'ailleurs que notre contrat avait été conclu aux fins que je puisse bénéficier de cette formation en alternance.

Compte-tenu de cet acharnement et de la violation de vos engagements contractuels quant au financement de ma formation, la poursuite de notre relation de travail s'avère impossible et je considère mon contrat rompu à vos torts exclusifs à compter de ce jour.

*Je vous informe qu'au vu de la gravité des faits, je n'effectuerai pas de préavis.
Dans l'attente de mes documents de rupture,*

Je vous prie de recevoir, Monsieur, mes salutations distinguées”.

Les faits visés dans ce courrier, à savoir la discrimination syndicale, le harcèlement disciplinaire, l'arrêt du financement de la formation et l'interdiction faite au salarié de s'y rendre sont similaires aux faits examinés précédemment au titre du harcèlement discriminatoire qui sont caractérisés.

Ces faits sont d'une gravité suffisante pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail puisque Monsieur ; _____ avait déjà fait l'objet d'une procédure pour licenciement et d'une sanction disciplinaire injustifiées et qu'il ne pouvait plus participer à la formation d'éducateur.

En conséquence, il y a lieu de qualifier la prise d'acte en licenciement imputable à l'employeur.

4. Sur les demandes indemnitaires de Monsieur au titre de la rupture du contrat de travail :

La rupture du contrat de travail par un salarié protégé produit les effets d'un licenciement nul.

L'employeur invoque un salaire de référence d'un montant de 1660 euros sans justifier de son calcul.

Le salarié se positionne sur un salaire de référence de 1765.81 euros correspondant à la moyenne des trois derniers mois de salaire au regard des bulletins de paye produit par

Il convient donc de retenir cette somme au titre du salaire de référence et de condamner l'ADSEA à payer à les sommes de :

- 1 765.81 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 176.58 euros de congés payés afférents,

- 1103.63 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.

Sur les dommages et intérêts, il convient de tenir compte de ce que n'avait qu'un an et demi d'ancienneté au sein de l'association, qu'il est encore jeune et ne conteste pas avoir depuis occupé d'autres emplois.

Ainsi, sa demande indemnitaire est ramenée à la somme de 10 594.86 euros correspondant à l'indemnité minimum de 6 mois de salaire.

Sur l'indemnité au titre de la violation du statut protecteur, le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de trente mois.

Il convient donc d'allouer à Monsieur la somme de $1\,765.81 \times 30 = 52\,974.30$ euros au titre de l'indemnité pour violation du statut protecteur.

5. Sur l'intervention du syndicat SUD SANTE :

La recevabilité de l'intervention du syndicat SUD SANTE et le préjudice dont il se prévaut ne sont pas contestés par le défendeur.

Au regard du préjudice subi, il convient de condamner l'ADSEA à lui payer la somme de 300 euros à titre de dommages et intérêts.

6. Sur les demandes accessoires :

L'ADSEA succombant à l'instance, elle est condamnée à payer la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre la somme de 250 euros au profit du syndicat SUD SANTE, ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance.

Aucun motif ne justifie qu'il soit fait droit à la demande d'exécution provisoire pour les dispositions du présent jugement qui n'en bénéficieraient pas de plein droit.

PAR CES MOTIFS:

Le président du Conseil, après avoir pris l'avis des conseillers présents conformément à la loi, statuant après débats en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort, prononcé par mise à disposition au greffe,

DIT que M. [] a été victime de harcèlement discriminatoire,

CONDAMNE en conséquence L'ASSOCIATION DE SAUVEGARDE DE L'ENFANT A L'ADULTE DE L'AIN - ADSEA 01 à payer à [] la somme de 3000 euros à titre de dommages et intérêts,

ANNULE l'avertissement notifié à Monsieur [] le 31 octobre 2016,

CONDAMNE en conséquence L'ASSOCIATION DE SAUVEGARDE DE L'ENFANT A L'ADULTE DE L'AIN - ADSEA 01 à payer à [] les sommes de :

- 764.98 euros à titre de rappel de salaire du 6 au 18 septembre 2016,
- 76.49 euros au titre des congés payés afférents,
- 300 euros à titre de dommages et intérêts pour sanction injustifiée,

QUALIFIE la prise d'acte de [] en licenciement nul,

CONDAMNE en conséquence L'ASSOCIATION DE SAUVEGARDE DE L'ENFANT A L'ADULTE DE L'AIN - ADSEA 01 à payer à [] les sommes de :

- 1 765.81 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 176.58 euros au titre des congés payés afférents,
- 1 103.63 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 10 594.86 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- 52 974.30 euros au titre de l'indemnité pour violation du statut protecteur,

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire pour les dispositions du présent jugement qui n'en bénéficieraient pas de plein droit,

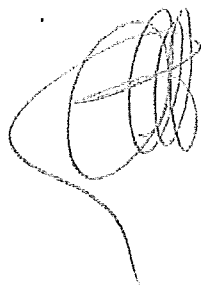
CONDAMNE L'ASSOCIATION DE SAUVEGARDE DE L'ENFANT A L'ADULTE DE L'AIN - ADSEA 01 à payer à _____ la somme de 1500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE L'ASSOCIATION DE SAUVEGARDE DE L'ENFANT A L'ADULTE DE L'AIN - ADSEA 01 à payer au syndicat SUD SANTE SOCIAUX DE L'AIN la somme de 300 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte aux intérêts collectifs de la profession,

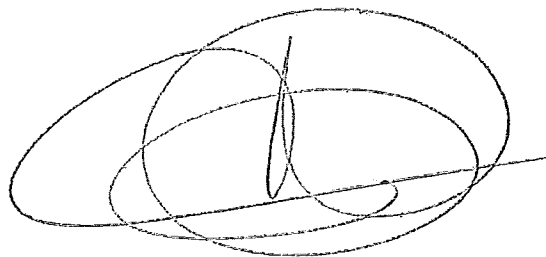
CONDAMNE L'ASSOCIATION DE SAUVEGARDE DE L'ENFANT A L'ADULTE DE L'AIN - ADSEA 01 à payer au syndicat SUD SANTE SOCIAUX DE L'AIN la somme de 250 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE L'ASSOCIATION DE SAUVEGARDE DE L'ENFANT A L'ADULTE DE L'AIN - ADSEA 01 aux entiers dépens de l'instance en ce compris les frais éventuels d'exécution forcée du présent jugement.

LE GREFFIER



LE PRESIDENT



Pour expédition certifiée conforme

P/0 Le chef de greffe

