

28 mars 2024

Cour d'appel de Versailles

RG n° 22/01965

Chambre sociale 4-2

**Texte de la décision**

**Entête**

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80D

Chambre sociale 4-2

(Anciennement 6e chambre)

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 28 MARS 2024

N° RG 22/01965 -

N° Portalis DBV3-V-B7G-VITG

AFFAIRE :

S.N.C. SEDIFRAIS MONTSOULT LOGISTIC

C/

[W] [SE]

Syndicat CGT COMMERCE SEDIFRAIS MONTSOULT LOGISTIC

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 09 Mai 2022 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MONTMORENCY

N° Section : C

N° RG : F20/00240

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Valérie LANES

Me Sabine SAINT-SANS

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT HUIT MARS DEUX MILLE VINGT QUATRE,

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant, devant initialement être rendu le 1er février 2024 et prorogé au 14 mars 2024 puis au 21 mars 2024 puis au 28 mars 2024, les parties en ayant été avisées, dans l'affaire entre :

S.N.C. SEDIFRAIS MONTSOULT LOGISTIC

[Adresse 2]

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentant : Me Sabine SAINT SANS de la SCP DERRIENNIC & ASSOCIES, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0426 substitué par Me Laurent CAILLOUX-MEURICE, avocat au barreau de PARIS

APPELANTE

\*\*\*\*\*

Monsieur [W] [SE]

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentant : Me Valérie LANES de l'AARPI Cabinet Lanes & CITTADINI, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C2185

Syndicat CGT COMMERCE SEDIFRAIS MONTSOULT LOGISTIC

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentant : Me Valérie LANES de l'AARPI Cabinet Lanes & CITTADINI, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C2185

INTIMES

\*\*\*\*\*

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 21 Novembre 2023 en la formation double rapporteur, les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Valérie DE LARMINAT, conseiller chargé du rapport, et Madame Isabelle CHABAL, conseiller.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Catherine BOLTEAU-SERRE, Président,

Madame Valérie DE LARMINAT, Conseiller,

Madame Isabelle CHABAL, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Domitille GOSSELIN,

Rappel des faits constants

La société Sedifrais Montsoul Logistic (SML), dont le siège social est situé à [Localité 3] dans le Val-d'Oise, gère, dans un entrepôt situé à [Localité 3], des prestations de stockage et de logistique pour la préparation des produits frais à destination de 600 magasins portant l'enseigne Franprix, localisés en région parisienne et au nord de [Localité 4]. Elle emploie plus de 50 salariés et applique la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à

prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

M. [W] [SE], né le 29 septembre 1975, a initialement été engagé par la société Montsoul Services, d'abord selon contrat de travail à durée déterminée du 9 octobre 2000 puis selon contrat de travail à durée indéterminée du 17 avril 2001, en qualité de manutentionnaire, moyennant une rémunération initiale de 6'982 francs.

En juin 2008, la société SML a repris l'ensemble du personnel de la société Montsoul Services.

A la suite d'une déclaration d'inaptitude du 15 octobre 2009, M. [SE] a été affecté au poste de cariste, niveau 2B, par avenant du 26 octobre 2009 et sa rémunération a été portée à 1'742'euros.

Depuis 2006, M. [SE] détient des mandats syndicaux. En 2022, il était membre titulaire du comité social et économique, conseiller du salarié, administrateur suppléant du conseil de la caisse primaire d'assurance maladie du Val-d'Oise et défenseur syndical. Dans le dernier état du litige, M. [SE] était délégué syndical, administrateur suppléant du conseil de la caisse primaire d'assurance maladie du Val-d'Oise et conseiller prud'hommes.

## Exposé du litige

M. [SE], ainsi que le syndicat CGT Commerce Sedifrais Montsoul Logistic (CGT Commerce SML), ont saisi le conseil de prud'hommes de Montmorency par requête du 18 octobre 2018. L'affaire a été radiée le 11 décembre 2019 et rétablie au rôle le 5 février 2020.

Dans le cadre d'un précédent litige, par arrêt du 24 janvier 2018 (RG 17/00498), la cour d'appel de Versailles a:

- rejeté la demande de révocation de l'ordonnance de clôture,
- écarté des débats les pièces communiquées par M. [SE] n° 54 à 71 et 234 à 258,
- écarté des débats les pièces communiquées par la société SML n° 223 à 226,
- infirmé partiellement le jugement,

statuant à nouveau,

- annulé la mise à pied disciplinaire notifiée le 14 janvier 2013,
- ordonné le repositionnement de M. [SE] au poste de chef d'équipe, statut agent de maîtrise, niveau 5 de la convention collective au salaire de base de 2 581,89 euros pour 162,50 heures outre 788 euros de prime de productivité, sous

astreinte, pendant trois mois, de 300 euros passé le délai de deux mois après la notification du présent arrêt,

- dit que la cour se réserve la liquidation de l'astreinte,

- condamné la société SML à payer à M. [SE] les sommes suivantes':

. 50 000 euros à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale,

. 20 000 euros au titre de la liquidation de l'astreinte,

. 8 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral,

. 2 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de prévention et de sécurité,

. 1 000 euros pour non-respect de la visite médicale de reprise après l'arrêt de travail pour accident du travail du 21 juin au 26 juillet 2015,

. 19 126,62 euros à titre de rappel de prime de productivité,

. 1 912,66 euros à titre de congés payés afférents,

. 928,64 euros à titre de rappel de salaire correspondant à la mise à pied disciplinaire de 10 jours notifiée le 14 janvier 2013,

. 92,86 euros au titre des congés payés afférents,

. 94,01 euros à titre de rappel de salaire correspondant aux retenues injustifiées des mois de juillet, août et novembre 2013,

. 9,40 euros à titre de congés payés afférents,

. 35,03 euros à titre de rappel de salaire correspondant à une retenue injustifiée au mois de mai 2015 à titre de prétendues «heures de pause»,

. 3,50 euros au titre des congés payés afférents,

. 1 217,16 euros à titre de rappel de salaire des heures de nuit de janvier 2009 à août 2017,

. 121,71 euros au titre des congés payés afférents,

- débouté M. [SE] de ses demandes de rappel de salaire et de prime de productivité formées au titre de l'absence de positionnement au poste de chef d'équipe malgré le jugement du 20 décembre 2016,

- débouté M. [SE] de sa demande de complément de primes annuelles,

- ordonné à la société SML de remettre à M. [SE] un bulletin de salaire récapitulatif conforme au présent arrêt,

- condamné la société SML à payer à l'Union Locale CGT de l'Est du Val-d'Oise la somme de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail,

- dit que les intérêts échus des capitaux porteront eux-mêmes intérêts au taux légal dès lors qu'ils seront dus pour une

année entière,

- confirmé pour le surplus le jugement,
- débouté les parties de leurs demandes autres, plus amples ou contraires,
- condamné la société SML à payer à M. [SE] la somme de 2'000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel,
- condamné la société SML à payer à l'Union Locale CGT de l'Est du Val-d'Oise la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel,
- débouté la société SML de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par courrier du 22 juin 2018, la société SML a notifié à M. [SE] une mise à pied disciplinaire d'une durée de trois jours, puis par courrier du 30 juillet 2018, la société SML a indiqué remplacer la mise à pied disciplinaire par un avertissement.

Sur pourvoi de la société SML, par arrêt du 23 octobre 2019, la Cour de cassation a cassé et annulé, mais seulement en ce que la cour d'appel a condamné la société SML à payer à M. [SE] les sommes de 19 126,62 euros à titre de rappel de prime de productivité et de 1'912,66 euros au titre des congés payés afférents, l'arrêt rendu le 24 janvier 2018, entre les parties, par la cour d'appel à Versailles et a remis, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les a renvoyées devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée.

La cour d'appel de Versailles a statué par arrêt du 8 avril 2021.

Par arrêt du 10 mai 2023 (n° 21-17.797), la Cour de cassation a cassé et annulé en toutes ses dispositions cet arrêt du 8 avril 2021 qui avait été amené à statuer, uniquement sur la question du montant de la prime de productivité qui devait être alloué à M. [SE] lorsque ce dernier était cariste, avant son repositionnement au poste de chef d'équipe.

Le 1er octobre 2019, les parties ont signé un accord transactionnel mettant fin au litige les opposant.

Le contrat de travail est toujours en cours.

La décision contestée

Par jugement contradictoire rendu le 9 mai 2022, la section commerce du conseil de prud'hommes de Montmorency a:

- annulé la mise à pied disciplinaire notifiée à M. [SE] par lettre du 22 juin 2018 et l'avertissement qui lui aurait été notifiée à ce dernier [sic] par lettre du 30 juillet 2018 au lieu et place de la mise à pied disciplinaire notifiée par lettre du 22 juin 2018,
- condamné la société SML à payer à M. [SE] les sommes suivantes':
  - . 750 euros à titre des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral et professionnel subi par M. [SE] du fait de sanctions disciplinaires injustifiées,
  - . 13'000 euros à titre des dommages-intérêts pour harcèlement discriminatoire (discrimination syndicale et harcèlement moral),
  - . 1'500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
  - . 4'034,02 euros à titre du rappel de prime de productivité d'octobre 2019 à juin 2021 correspondant à la différence entre la prime de productivité qu'il a perçue par rapport à la prime de productivité d'un montant de 788 euros qu'il aurait dû percevoir en vertu de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles le 24 janvier 2018,
  - . 403,40 euros au titre des congés payés incidents,
  - . 605,10 euros au titre de la prime d'ancienneté incidente,
  - . 60,51 euros au titre des congés payés incidents,
- ordonné à la société SML de planifier M. [SE] aux formations dédiées au poste de chef d'équipe, y compris les formations en matière de management, conformément au protocole transactionnel signé le 1er octobre 2019,
- ordonné à la société SML de remettre à M. [SE] un bulletin de salaire conforme,
- ordonné l'exécution provisoire du jugement à intervenir sur le fondement des dispositions de l'article 515 du code de procédure civile,
- condamné la société SML aux entiers dépens,
- dit que les sommes que la société SML sera condamnée à payer à M. [SE] porteront intérêts, à compter de la date de la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation pour les créances de nature salariale, et à compter de la date du jugement pour les créances indemnitaires,
- ordonné la capitalisation des intérêts,
- débouté M. [SE] du surplus de ses demandes,
- jugé recevable et bien fondée la demande d'intervention volontaire du syndicat CGT Commerce SML,
- condamné la société SML à payer au syndicat CGT Commerce SML les sommes suivantes':
  - . 1'000 euros à titre des dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail,
  - . 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté la société SML de sa demande présentée sur le même fondement.

M. [SE] avait présenté les demandes suivantes':

- annulation de la mise à pied disciplinaire notifiée par lettre du 22 juin 2018,
- dommages-intérêts en réparation du préjudice moral et professionnel subi du fait de cette mise à pied disciplinaire injustifiée de trois jours': 1'500 euros,
- dommages-intérêts pour harcèlement discriminatoire (discrimination syndicale et harcèlement moral)': 50'000 euros,
- rappel de salaire correspondant aux retenues injustifiées figurant sur les bulletins de salaire de juin 2017 à avril 2021': 2'342,77 euros,
- congés payés incidents': 234,27 euros,
- prime d'ancienneté incidente': 351,41 euros,
- congés payés incidents': 35,41 euros,
- article 700 du code de procédure civile': 3'000 euros,
- rappel de prime de productivité': 4'272,80 euros,
- congés payés afférents': 427,28 euros,
- prime d'ancienneté incidente': 640,92 euros,
- congés payés incidents': 64,09 euros,
- ordonner à la société SML de planifier M. [SE] aux formations dédiées au poste de chef d'équipe, y compris les formations en matière de management, conformément au protocole transactionnel signé le 1er octobre 2019, sous astreinte de 500 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement à intervenir, le conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte,
- remise d'un bulletin de paie conforme,
- astreinte par jour de retard': 50 euros,
- le conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte,
- exécution provisoire (article 515 du code de procédure civile),
- dépens,
- intérêt au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes,'
- capitalisation des intérêts.

Le syndicat CGT Commerce SML avait demandé au conseil de prud'hommes de condamner la société SML à lui verser les sommes suivantes':

- dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail: 5'000 euros,
- article 700 du code de procédure civile: 1'000 euros.

La société SML avait, quant à elle, demandé que M. [SE] et le syndicat soient déboutés de leurs demandes et avait sollicité leur condamnation à lui verser une somme de 1'000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

#### La procédure d'appel

La société SML a interjeté appel du jugement par déclaration du 22 juin 2022 enregistrée sous le numéro de procédure 22/01965.

M. [SE] a de son côté interjeté appel du jugement par déclaration du 24 juin 2022 enregistrée sous le numéro de procédure 22/2020.

Par ordonnance rendue le 6 avril 2023, le magistrat chargé de la mise en état a ordonné la jonction des procédures n°22/01965 et 22/2020 sous le numéro 22/01965.

Saisi par la société SML d'une demande d'arrêt de l'exécution provisoire, subsidiairement de consignation des sommes dues, le premier président de la cour d'appel de Versailles a par ordonnance rendue le 1er décembre 2022':

- rejeté la demande d'arrêt de l'exécution provisoire ainsi que la demande de consignation formées par la société SML,
- rejeté les demandes indemnitaires formées respectivement par M. [SE] et par le syndicat CGT Commerce SML,
- condamné la société SML à verser, au titre de l'article 700 du code de procédure civile, la somme de 2 500 euros à M. [SE] et au syndicat CGT Commerce SML la somme de 1 000 euros.

Par ordonnance rendue le 25 octobre 2023, le magistrat chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction et a fixé la date des plaidoiries au 21 novembre 2023.

#### Prétentions de la société SML, appelante

Par dernières conclusions adressées par voie électronique le 24 octobre 2023, auxquelles il est renvoyé pour plus ample

exposé de ses moyens conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la société SML demande à la cour d'appel de':

- la recevoir en ses conclusions,

à titre liminaire,

- déclarer irrecevables les demandes nouvelles formulées par M. [SE] en cause d'appel, lesquelles sont afférentes à:

. la prime de fin d'année 2021,

. le rappel de salaire depuis le mois d'avril 2022 à novembre 2022 fondé prétendument sur l'accord NAO,

. la fixation de son salaire de base à compter du 1er avril 2022, sur la base de l'accord NAO 2022 ainsi qu'à compter du 23 mars puis du 1er septembre 2023 sur la base de l'accord NAO 2023,

. la demande de report de 12 jours de congés payés relatifs à l'été 2022 ou, subsidiairement, leur règlement sous forme d'indemnité compensatrice,

- juger recevables ses propres demandes concernant la prime de productivité et débouter M. [SE] au titre de la fin de non-recevoir qu'il invoque,

subsidiairement, si la cour devait estimer que la lecture de l'arrêt du 24 janvier 2018 et les circonstances entourant son exécution ne seraient pas suffisamment claires pour trancher la question du prorata de la prime de productivité,

- rectifier, par suite et en application de l'article 462 du code de procédure civile, l'arrêt du 24 janvier 2018 (RG n° 17/00498) en ce qu'il a omis de mentionner que la prime de productivité de 788 euros mensuels devait suivre le même régime juridique que celle applicable à l'ensemble de ses bénéficiaires,

- interpréter, subsidiairement et en application de l'article 461 du code de procédure civile, l'arrêt du 24 janvier 2018 (RG n° 17/00498) en ce que la prime de productivité que les magistrats ont entendu octroyer à M. [SE] sur la base de l'égalité de traitement, doit suivre le même régime juridique pour tous ses bénéficiaires, de sorte qu'elle s'en trouve nécessairement proratisée au titre des absences de l'intéressé,

à titre principal,

- annuler le jugement entrepris compte tenu du doute légitime sur l'impartialité de la juridiction prud'homale,

- juger par suite mal fondé l'ensemble des prétentions de M. [SE] et du syndicat CGT et les débouter de l'ensemble de leurs demandes,

- ordonner le remboursement par ceux-ci de l'ensemble des sommes brutes versées dans le cadre de l'exécution provisoire,

à titre subsidiaire,

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a':

. annulé la mise à pied disciplinaire notifiée à M. [SE] par lettre du 22 juin 2018 et l'avertissement qui aurait été notifié à ce dernier par lettre du 30 juillet 2018 au lieu et place de la mise à pied,

. condamné la société SML aux sommes suivantes':

- . 750 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et professionnel subi par M. [SE] du fait de sanctions disciplinaires injustifiées,
  - . 13'000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement discriminatoire,
  - . 1'500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
  - . 4'034,02 euros à titre de rappel de primes de productivité correspondant à la différence entre la prime perçue et la prime fixée par l'arrêt de la cour d'appel du 24 janvier 2018,
  - . 403,40 euros au titre des congés payés incidents,
  - . 605,10 euros au titre de la prime d'ancienneté incidente,
  - . 60,51 euros au titre des congés payés incidents,
  - . ordonné à la société SML de planifier les formations dédiées au poste de chef d'équipe, y compris les formations relatives au management,
  - . ordonné à la société SML la délivrance d'un bulletin de paie conforme,
  - . condamné la société SML aux entiers dépens,
  - . condamné la société SML à verser au syndicat CGT les sommes suivantes':
    - . 1'000 euros à titre de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail,
    - . 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- et, statuant à nouveau tant en cas d'annulation qu'en cas d'infirmité,
- sur l'avertissement notifié à M. [SE]
- juger qu'aucune mise à pied disciplinaire n'a été in fine retenue à l'encontre de M. [SE],
  - juger bien fondé l'avertissement notifié à M. [SE] le 30 juillet 2018,
  - débouter en conséquence M. [SE] de sa demande d'annulation de la sanction disciplinaire,
  - débouter en tout état de cause M. [SE] de sa demande de dommages-intérêts faute de démontrer l'existence d'un quelconque préjudice,
- sur les prétendus faits de discrimination et de harcèlement moral
- juger que M. [SE] n'étaye sa demande par aucun fait précis, actuel et sérieux,
  - se déclarer incompétent pour juger des faits soumis au juge administratif à l'appui de la demande d'autorisation du licenciement de M. [SE],
  - juger qu'aucun fait sérieux de discrimination ou de harcèlement moral n'est caractérisé,
  - débouter en conséquence M. [SE] de sa demande de dommages-intérêts,

- réduire subsidiairement à de plus justes proportions les dommages-intérêts alloués à M. [SE],

- juger nulle, à titre subsidiaire et reconventionnel, et si la cour devait prendre en considération tout fait quelconque relatif au repositionnement de M. [SE], la transaction intervenue le 1er octobre 2019,

sur le rappel de prime de productivité

- juger que la prime de 788 euros allouée aux termes de la décision de la cour de céans du 24 janvier 2018 sur la base du principe d'égalité de traitement n'est pas une prime forfaitaire mais une prime équivalente, dans son régime, à celle perçue par les autres chefs d'équipe,

- juger en conséquence bien-fondés les montants alloués à M. [SE] compte tenu de la nécessaire proratisation du montant en raison des absences,

- débouter par suite M. [SE] de sa demande de rappel de salaire au titre de la prime de productivité, des congés payés afférents ainsi que de la prime d'ancienneté incidente et des congés payés afférents,

sur l'injonction relative à la planification des formations

- juger mal fondé (le fait) que M. [SE] a bénéficié de l'ensemble des formations requises sur son poste actuel,

- juger en tout état de cause cette demande dépourvue d'objet à ce jour, M. [SE] occupant depuis le 1er juin 2022 un poste de chef d'équipe pour lequel il a reçu les formations afférentes,

sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

- condamner M. [SE] à lui verser la somme de 8'000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner M. [SE] aux entiers dépens,

- réduire subsidiairement à de plus justes proportions le montant alloué à M. [SE] au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

subsidiairement, sur les demandes du syndicat CGT

- juger qu'aucun lien sérieux n'est démontré entre les manquements reprochés à titre de «harcèlement discriminatoire» et l'étiquette syndicale de M. [SE],

- débouter en conséquence le syndicat CGT de sa demande de dommages-intérêts,

- débouter en tout état de cause le syndicat CGT de sa demande de dommages-intérêts compte tenu de l'absence de démonstration d'un préjudice,

sur le tout

- condamner par suite M. [SE] et le syndicat CGT au remboursement par ceux-ci de l'ensemble des sommes brutes versées dans le cadre de l'exécution provisoire,

à titre incident, sur le rappel de salaire afférent aux retenues sur salaire

- juger que M. [SE] est défaillant dans l'administration de la preuve qui lui incombe s'agissant de la prétendue justification de ses absences,

- confirmer en conséquence le jugement entrepris en ce qu'il a débouté M. [SE] de sa demande de rappel de salaire correspondant à des retenues injustifiées de sa demande de prime d'ancienneté incidente à ce titre,
- à titre subsidiaire, si les demandes nouvelles devaient être jugées recevables,
- juger que M. [SE] ne démontre aucunement le bien-fondé de ses demandes,
  - le débouter en conséquence de celles-ci.

Prétentions de M. [SE] et du syndicat CGT Commerce SML, intimés

Par dernières conclusions adressées par voie électronique le 23 octobre 2023, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens, M. [SE] et le syndicat CGT Commerce SML demandent à la cour d'appel de :

- dire et juger la société SML mal fondée en son appel principal et la débouter de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
- les dire et juger bien fondés en leurs appels incidents,

in limine litis, avant tout débat au fond,

sur la demande d'annulation du jugement formée par la société SML

à titre principal,

vu l'article 462 du code de procédure civile,

- rectifier le jugement attaqué rendu le 9 mai 2022 par le conseil de prud'hommes de Montmorency portant le numéro RG F20/00240,
- supprimer, en page 1 du jugement, dans la composition du jugement, le nom de M. [P] [Z],
- remplacer ce nom par celui de M. [DA] [M],

- débouter en conséquence la société SML de sa demande tendant à voir annuler le jugement attaqué au motif tiré d'un prétendu doute légitime sur l'impartialité de la juridiction prud'homale,

à titre subsidiaire,

vu les articles 561 et 562 du code de procédure civile,

- statuer sur l'entier litige, en fait et en droit,

sur les demandes formées par la société SML par voie de conclusions au titre du rappel de prime de productivité

- déclarer irrecevables sur le fondement de l'article 122 du code de procédure civile, et en tout état de cause particulièrement mal fondées, les demandes formées par la société SML tendant à voir « juger que la prime de 788 euros allouée aux termes de la décision de la cour de céans du 24 janvier 2018 sur la base du principe d'égalité de traitement n'est pas une prime forfaitaire mais une prime équivalente, dans son régime, à celle perçue par les autres chefs d'équipe », et à voir « juger en conséquence bien fondés les montants alloués à M. [SE] compte tenu de la nécessaire proratisation du montant en raison des absences » qui se heurtent à l'autorité de la chose jugée attachée au dispositif de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles du 24 janvier 2018,

- déclarer irrecevable la demande formée par la société SML tendant à voir « rectifier, en application de l'article 462 du code de procédure civile, l'arrêt du 24 janvier 2018 (RG n°17/00498) en ce qu'il a omis de mentionner que la prime de productivité de 788 euros mensuels devait suivre le même régime que celle applicable à l'ensemble de ses bénéficiaires »,

- déclarer irrecevable la demande formée par la société SML tendant à voir « interpréter subsidiairement, en application de l'article 461 du code de procédure civile, l'arrêt du 24 janvier 2018 (RG n°17 /00498) en ce que la prime de productivité de 788 que les magistrats ont entendu octroyer à M. [SE] sur la base de l'égalité de traitement doit suivre le même régime juridique pour tous ses bénéficiaires, de sorte qu'elle s'en trouve nécessairement proratisée au titre des absences de l'intéressé »,

sur la demande formée par la société SML par voie de conclusions tendant à voir « ordonner le remboursement de l'indemnité transactionnelle versée à M. [SE] » en exécution du protocole transactionnel signé par les parties le 1er octobre 2019,

- déclarer irrecevable, tant sur le fondement de l'article 122 du code de procédure civile que sur celui de l'article 564 du code de procédure civile, et en tout état de cause particulièrement mal fondée, la demande formée par la société SML tendant à voir « ordonner le remboursement de l'indemnité transactionnelle versée à M. [SE] dès lors que de quelconques faits relatifs à son repositionnement viendraient justifier l'indemnisation qui lui serait subsidiairement allouée en cas de reconnaissance de faits de harcèlement ou discrimination »,

subsidiairement, dans l'hypothèse où, par extraordinaire, nonobstant l'absence d'annulation du protocole transactionnel signé par les parties le 1er octobre 2019,

- déclarer recevable et bien fondée la demande de restitution de l'indemnité transactionnelle qui a été versée à M. [SE] en exécution dudit protocole transactionnel, il y aurait alors lieu pour la cour de statuer sur les demandes auxquelles M. [SE] a renoncé en contrepartie de l'indemnité transactionnelle qui lui a été versée,

- condamner en conséquence la société SML à payer à M. [SE] les sommes suivantes :

. 10 231,84 euros à titre de rappel de salaire de juin 2018, de la date de signification de l'arrêt de la cour d'appel de Versailles à septembre 2019 inclus, correspondant à la différence entre le salaire de base qu'il aurait dû percevoir en exécution de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles (2 581,89 euros) et le salaire de base qu'il a effectivement perçu (1 945,40 euros),

. 1 023,18 euros au titre des congés payés incidents,

. 1 534,77 euros à titre du rappel de prime d'ancienneté incidente (10 231,84 euros x 15 %),

. 153,47 euros au titre des congés payés incidents,

. 10 242,89 euros à titre de rappel de prime de productivité de juin 2018 à septembre 2019,

. 1 024,28 euros au titre des congés payés incidents,

. 1 536,43 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté incidente (10 242,89 euros x 15%),

. 153,64 euros au titre des congés payés incidents,

. 10 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice financier, moral et professionnel subi par M. [SE] du fait des manquements de l'employeur à ses obligations à son égard et pour résistance abusive à exécuter l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles le 24 janvier 2018,

. 3 000 euros à titre de rappel de salaire au titre des heures de nuit à compter du mois d'octobre 2017,

. 27 600 euros au titre de la liquidation de l'astreinte fixée par la cour d'appel de Versailles quant au positionnement de M. [SE] au poste de chef d'équipe,

sur les demandes additionnelles formées par M. [SE] en cause d'appel

- débouter la société SML de sa demande tendant à voir déclarer irrecevables les demandes nouvelles formées par M. [SE] en cause d'appel,

- déclarer M. [SE] recevable en ses demandes additionnelles formées en cause d'appel à titre de complément de prime de fin d'année 2021, de rappel de salaire depuis le mois d'avril 2022 au titre de l'accord NAO, de fixation de son salaire de base à compter du 1er septembre 2023 à la somme de 2 819,04 euros, de report sur ses bulletins de salaire de 12 jours de congés payés et, à défaut de report, d'indemnité compensatrice de congés payés,

sur le fond

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a annulé la mise à pied disciplinaire qui a été notifiée à M. [SE] par lettre du 22 juin 2018 et l'avertissement qui lui aurait été notifié par lettre du 30 juillet 2018 en lieu et place de la mise à pied disciplinaire notifiée par lettre du 22 juin 2018,

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société SML à payer à M. [SE] la somme de 750 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral et professionnel subi du fait de ces sanctions disciplinaires injustifiées,

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a ordonné à la société SML de planifier M. [SE] aux formations dédiées au poste de chef d'équipe, y compris les formations en matière de management, conformément au protocole transactionnel signé le 1er octobre 2019,

- confirmer le jugement entrepris des chefs de rappel de prime de productivité d'octobre 2019 à juin 2021, de congés payés afférents, de prime d'ancienneté afférente et de congés payés afférents,

et, y ajoutant, compte tenu de la persistance de la société SML à ne pas exécuter les décisions de justice rendues,

- condamner la société SML à payer à M. [SE] les sommes suivantes :

. 5 083,52 euros à titre de rappel de prime de productivité de juillet 2021 à septembre 2023 inclus, sans préjudice du rappel de prime de productivité dû au-delà de cette date,

. 508,35 euros au titre des congés payés incidents,

. 762,52 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté de juillet 2021 à septembre 2023 inclus, sans préjudice du rappel de prime d'ancienneté dû au-delà de cette date (5 083,52 euros x 15 %),

. 76,25 euros au titre des congés payés incidents,

- confirmer, dans son principe, le jugement entrepris du chef de dommages-intérêts pour harcèlement discriminatoire (discrimination syndicale et harcèlement moral), sauf à l'infirmier en ce qu'il a limité le montant des dommages-intérêts pour harcèlement discriminatoire qui a été alloué à M. [SE] à la somme de 13 000 euros,

- confirmer le jugement entrepris du chef de l'article 700 du code de procédure civile,

le recevoir et faisant droit à son appel incident,

- condamner la société SML à payer à M. [SE] la somme de 80'000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement discriminatoire (discrimination syndicale et harcèlement moral) et pour manquement de l'employeur à ses obligations de prévention et de sécurité,

- infirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. [SE] de ses demandes de rappel de salaire correspondant aux retenues injustifiées figurant sur ses bulletins de salaire de juin 2017 à avril 2021, de congés payés incidents, de prime d'ancienneté incidente et de congés payés incidents,

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté M. [SE] de sa demande de fixation d'astreinte de 500 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement relative à l'obligation mise à la charge de la société de le planifier aux formations dédiées au poste de chef d'équipe, y compris les formations en matière de management, conformément au protocole transactionnel signé le 1er octobre 2019,

et, statuant à nouveau sur ces chefs de demandes,

- condamner la société SML à payer à M. [SE] les sommes suivantes':

. 3 837,40 euros à titre de rappel de salaire correspondant aux retenues injustifiées figurant sur les bulletins de salaire de juin 2017 à septembre 2023, sans préjudice du rappel de salaire qui pourrait être dû au-delà de cette date,

. 383,74 euros au titre des congés payés incidents,

. 575,61 euros à titre de prime d'ancienneté incidente,

. 57,56 euros au titre des congés payés incidents,

- assortir l'obligation mise à la charge de la société SML de planifier M. [SE] aux formations dédiées au poste de chef d'équipe, y compris les formations en matière de management, conformément au protocole transactionnel signé le 1er octobre 2019, d'une astreinte de 500 euros par jour de retard à compter de la signification de l'arrêt à intervenir,

- débouter la société SML de sa demande tendant à voir juger dépourvue d'objet la demande d'injonction relative à la planification des formations, dès lors que, depuis le jugement rendu par le conseil de prud'hommes, M. [SE] n'a toujours pas été planifié aux formations dédiées au poste

de chef d'équipe, y compris les formations en matière de management, conformément au protocole transactionnel signé le 1er octobre 2019,

et, y ajoutant,

- condamner la société SML à payer à M. [SE] la somme de 1'335,88 euros à titre de complément de prime de fin d'année 2021,
  - juger que le montant du salaire de base de M. [SE], à compter du 1er avril 2022, date d'effet de l'accord NAO du 13 mars 2022, aurait dû être porté à la somme de 2 709,84 euros,
  - juger que le montant du salaire de base de M. [SE], à compter du 1er avril 2023, date d'effet de l'accord NAO du 23 mars 2023, aurait dû être porté à la somme de 2 791,13 euros et que celui dû à M. [SE], à compter du mois de septembre 2023 en vertu de l'accord NAO 2023 est d'un montant de 2 819,04 euros pour 162,50 heures par mois,
  - condamner la société SML à payer à M. [SE] la somme de 382,50 euros (21,25 euros x 18 mois) à titre de rappel de salaire d'avril 2022 à septembre 2023 correspondant à l'augmentation individuelle des salaires résultant de l'accord NAO du 13 mars 2022 dont il a été privé, outre la somme de 38,25 euros au titre des congés payés incidents, la somme de 57,37 euros à titre d'incidence sur la prime d'ancienneté et la somme de 5,73 euros au titre des congés payés incidents,
  - ordonner à la société SML de délivrer à M. [SE], à compter du mois de septembre 2023, des bulletins de paie mentionnant un salaire de base pour 162,50 heures d'un montant de 2 819,04 euros, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la signification de l'arrêt à intervenir, la cour se réservant le droit de liquider l'astreinte,
  - ordonner à la société SML de reporter sur les bulletins de salaire de M. [SE] 12 jours de congés payés au titre des congés payés de l'été 2022 coïncidant avec son arrêt de travail pour cause d'accident du travail, et, à défaut, de report de ces 12 jours de congés payés, condamner la société SML à payer à M. [SE] la somme de 1 466,50 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,
  - juger que la société SML pratique de la discrimination en raison de l'état de santé de M. [SE] en ayant, depuis la mise en place du mi-temps thérapeutique préconisé par le médecin du travail dans son avis du 26 avril 2023, calculé proportionnellement à son temps de travail les primes et avantages financiers dus à ce dernier,
  - ordonner à la société SML de payer à M. [SE], au titre de sa période d'activité à temps partiel pour motif thérapeutique, l'ensemble des primes et avantages financiers dus à ce dernier comme s'il travaillait à temps complet, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la signification de l'arrêt à intervenir, la cour se réservant le droit de liquider l'astreinte,
  - condamner la société SML à payer à M. [SE] la somme de 8'000'euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, en cause d'appel,
  - ordonner à la société SML de remettre à M. [SE] un bulletin de salaire récapitulatif conforme, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la signification de l'arrêt à intervenir,
  - dire que la cour se réservera le droit de liquider les astreintes,
  - condamner la société SML aux entiers dépens, lesquels comprendront, outre le droit de plaidoirie, l'intégralité des frais de signification et d'exécution de l'arrêt que pourrait avoir à engager M. [SE],
  - dire que les intérêts courent à compter de la saisine du conseil de prud'hommes, soit à compter du 18 octobre 2018,
  - ordonner la capitalisation des intérêts par application de l'article 1343-2 du code civil,
- vu l'article L. 2132-3 du code du travail,
- confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes en ce qu'il a condamné la société SML à payer au syndicat CGT Commerce SML la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- confirmer, dans son principe, le jugement rendu par le conseil de prud'hommes du chef de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail, sauf à l'infirmier quant au montant des dommages-intérêts qui ont été alloués au syndicat CGT Commerce SML sur ce fondement et à porter le montant des dommages-intérêts à la somme de 7 000 euros,

y ajoutant,

- condamner la société SML à payer au syndicat CGT SML la somme de 1 500 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile, en cause d'appel.

## Motivation

### MOTIFS DE L'ARRÊT

A titre liminaire, il sera observé que la longueur des écritures des parties, particulièrement de celles du salarié (150 pages), le nombre très important des demandes, l'imbrication des différents développements et l'existence de contentieux multiples opposant les parties ayant déjà donné lieu à plusieurs décisions de la Cour de cassation, rendent complexe la détermination de l'objet du litige en application des dispositions de l'article 4 du code de procédure civile.

Il convient dans ces conditions, pour ne pas méconnaître les termes du litige, de reprendre précisément les demandes telles qu'elles sont présentées par les parties.

### Sur la nullité du jugement et sa rectification pour erreur matérielle

La société SML demande que soit prononcée la nullité du jugement entrepris, après avoir constaté que figure dans la composition de la formation qui a statué le nom de M. [Z] dont elle précise qu'il est salarié de l'entreprise et qu'il est en outre en contentieux avec elle. Elle considère qu'il existe un doute légitime au vu des mentions figurant sur le jugement donnant l'apparence d'une partialité inacceptable.

M. [SE] conteste la demande. Il fait valoir qu'il s'agit d'une simple erreur matérielle, dont il demande la rectification, affectant le jugement quant à la composition du conseil de prud'hommes. Selon lui, M. [Z], certes présent à l'audience, a été remplacé pour cette affaire par M. [M].

Il est rappelé qu'en application de l'article 542 du code de procédure civile, l'appel peut tendre à l'annulation du jugement rendu par la juridiction du premier degré.

Il est constant que la violation manifeste du devoir d'impartialité entraîne l'annulation du jugement dont appel dès lors que l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dispose que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial.

A ce titre, au sein du conseil de prud'hommes, les conseillers doivent exercer leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité et se comporter de façon à exclure tout doute légitime à cet égard. Ils doivent s'abstenir notamment de tout acte ou comportement public incompatible avec leurs fonctions.

M. [SE] explique que le conseil de prud'hommes, qui s'était rendu compte avant l'audience du 13 septembre 2021 que, dans les affaires enrôlées à cette audience, figurait un dossier concernant la société SML, avait prévu le remplacement de M. [P] [Z] par M. [DA] [M] puisque, dès l'appel des causes, ce point avait été soulevé par le président d'audience qui avait alors indiqué aux parties que l'affaire opposant M. [SE] serait la première à être entendue afin, précisément, de libérer M. [M] à l'issue de ces plaidoiries, ce dernier n'ayant assuré le remplacement de M. [Z] que dans cette affaire. Il ajoute que la société SML, qui était représentée à cette audience par Me [Y] [K] du cabinet de Me [FJ] [XP], sait parfaitement que M. [Z] n'a pas siégé dans cette affaire.

A l'appui de sa position, M. [SE] produit un courrier adressé par le greffier du conseil de prud'hommes de Montmorency à Me Lanes, son conseil, le 7 juillet 2022 rédigé en ces termes: «Maître,

Le conseil a constaté que le jugement cité en référence comportait une erreur matérielle dans l'indication de la composition du bureau de jugement du 13 septembre 2021.

Il est en effet indiqué que M. [Z] [P] siégeait, or ce dernier a été remplacé par M. [M] [DA].

Du fait de l'appel interjeté dans ce dossier, la cour d'appel pourra se saisir de cette rectification d'erreur matérielle» (pièce 206 du salarié).

Il produit également un courriel officiel adressé par son conseil à celui de la société SML le 5 août 2022 aux termes duquel il s'étonne d'apprendre que la société entendait lui faire délivrer une assignation devant le premier président de la cour d'appel de Versailles aux fins de voir arrêter l'exécution provisoire du jugement en soulevant un moyen d'annulation du jugement du fait de cette erreur matérielle dans l'indication de la composition du bureau de jugement, qu'il a immédiatement informé le conseil de la société, que si la société entendait maintenir ce moyen, qu'elle savait faux, il formulerait devant une demande de dommages-intérêts pour abus de procédure (pièce 207 du salarié).

Le salarié produit enfin une copie de la note d'audience mentionnant la présence de M. [M] lors des débats à l'audience

du 13 septembre 2021 (pièce 208 du salarié).

Ces différentes pièces concordantes établissent que M. [Z] n'a pas siégé dans la formation du conseil de prud'hommes qui a statué dans cette affaire. La société SML ne peut dès lors sur ce fondement remettre en cause l'impartialité de la juridiction qui a statué.

Elle ne peut non plus soutenir que M. [Z] aurait malgré tout participé au délibéré sans produire aucun élément utile à l'appui de cette allégation, puisqu'il est de principe que ce sont les juges devant lesquels l'affaire a été débattue qui délibèrent, conformément aux dispositions de l'article 447 du code de procédure civile, sans proposer la preuve contraire.

La société SML doit être déboutée de sa demande de nullité du jugement, ainsi que de ses demandes incidentes tendant au débouté du salarié et du syndicat de l'ensemble de leurs demandes et au remboursement par ceux-ci de l'ensemble des sommes brutes versées dans le cadre de l'exécution provisoire.

En application des dispositions de l'article 462 du code de procédure civile, «Les erreurs et omissions matérielles qui affectent un jugement, même passé en force de chose jugée, peuvent toujours être réparées par la juridiction qui l'a rendu ou par celle à laquelle il est déféré, selon ce que le dossier révèle ou, à défaut, ce que la raison commande.

Le juge est saisi par simple requête de l'une des parties, ou par requête commune ; il peut aussi se saisir d'office.

Le juge statue après avoir entendu les parties ou celles-ci appelées. Toutefois, lorsqu'il est saisi par requête, il statue sans audience, à moins qu'il n'estime nécessaire d'entendre les parties.

La décision rectificative est mentionnée sur la minute et sur les expéditions du jugement. Elle est notifiée comme le jugement.

Si la décision rectifiée est passée en force de chose jugée, la décision rectificative ne peut être attaquée que par la voie du recours en cassation'».

Le jugement apparaît ici être entaché d'une erreur matérielle portant sur le nom d'un conseiller composant la formation de jugement. Il y a donc lieu à rectification dans les termes du dispositif de l'arrêt.

Sur l'irrecevabilité des demandes nouvelles en cause d'appel

La société SML soulève l'irrecevabilité des demandes suivantes présentées par M. [SE] comme étant nouvelles en cause d'appel :

- un complément de prime de fin d'année,

- un rappel de salaire dû depuis le mois d'avril 2022 au titre des NAO 2022 et 2023 outre les congés payés afférents, ainsi que la fixation de son salaire en fonction des NAO pour 2022 et 2023,
- le report, à défaut l'indemnisation de 12 jours de congés payés.

M. [SE], de son côté, soulève l'irrecevabilité des demandes suivantes présentées par la société SML pour la première fois devant la cour d'appel':

- la rectification de l'arrêt du 24 janvier 2018, subsidiairement son interprétation,
- le remboursement de l'indemnité transactionnelle versée au salarié.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article 564 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

L'article 565 du même code énonce que les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement juridique est différent. L'article 566 du même code précise que les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire.

Compte tenu de la spécificité de chaque demande, leur recevabilité sera examinée au fur et à mesure que chacune sera abordée.

Sur la mise à pied disciplinaire du 22 juin 2018

M. [SE] soutient que cette sanction disciplinaire est infondée tandis que la société SML prétend le contraire.

En application des dispositions de l'article L. 1333-1 du code du travail, 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.

En l'espèce, M. [SE] s'est vu notifier une mise à pied disciplinaire de trois jours, par lettre datée du 22 juin 2018, rédigée dans les termes suivants':

«(') le 18 avril, vers 8h15, [OV] [C], responsable d'exploitation, s'est rendu en salle de pause accompagné d'[J] [D], directeur de site, pour saluer les collaborateurs présents et prendre un café au distributeur qui se trouve dans la même pièce.

Vous vous êtes approché de ce dernier et vous lui avez demandé s'il avait cinq minutes à vous consacrer. Vous l'avez interrogé sur le dossier d'un collaborateur afin que les horaires de ce dernier soient aménagés jusqu'à fin juin. M. [C] vous a rappelé que nous ne pouvions donner une suite favorable à cette demande au vu de notre besoin organisationnel lié à l'activité. Il vous a précisé également que nous avons déjà des dispositions d'accompagnement pour ce collaborateur pour qui le changement d'horaire aurait dû s'appliquer au début mars et que nous avons déjà décalé le concernant la mise en place afin qu'il puisse s'organiser pour la garde de ses enfants.

Suite à cette réponse, vous vous êtes rapproché de son visage, tendant votre index vers lui, et avez dit «vu que la communication ne marche pas avec vous, je vais bien m'occuper de vous à mon retour de vacances'» d'un ton agressif. Vous avez également ajouté «je vous l'ai déjà dit une fois mais vous n'avez pas pris au sérieux mes propos mais cette fois-ci je vais bien m'occuper de vous'».

Au cours de notre entretien, vous avez reconnu avoir tenu ces propos mais avez indiqué qu'en aucun cas ces propos s'adressaient à lui personnellement mais à la direction de l'entreprise et qu'en tout état de cause, vous n'aviez pas manifesté de geste agressif à son égard. Vous avez indiqué que mis à part M. [D], il n'y avait personne en salle de pause.

Ce comportement est inadmissible.

Or, je vous rappelle qu'en vertu de l'article 11 du règlement intérieur (').

A ce titre, nous vous notifions par la présente une mise à pied disciplinaire de trois journées qui se dérouleront les 19, 20 et 21 juillet 2018'; ces journées ne seront pas rémunérées.

Nous vous précisons que cette mise à pied disciplinaire sera classée à votre dossier.

Nous attirons votre attention sur le fait que, si de tels incidents venaient à se reproduire une nouvelle fois, nous serons amenés à envisager une sanction plus grave pouvant aller jusqu'à votre licenciement.

Aussi, nous espérons que ce courrier vous amènera à modifier votre attitude et à respecter votre entreprise et tous les salariés qui la composent.'» (pièce 12 de l'employeur).

Par lettre recommandée du 4 juillet 2018, M. [SE] a contesté cette mise à pied disciplinaire, dans les termes suivants :

« (') Je fais suite à votre lettre datée du 22 juin 2018, reçue le 23 juin, par laquelle vous m'avez notifié une mise à pied disciplinaire de trois jours au motif prétendu que j'aurais, le 18 avril 2018, dit à M. [C], en tendant mon index vers lui, et d'un ton agressif, « vu que la communication ne marche pas avec vous, je vais bien m'occuper de vous à mon retour de vacances. Je vous l'ai déjà dit une fois mais vous n'avez pas pris au sérieux mes propos mais cette fois ci je vais bien m'occuper de vous ».

Vous prétendez par ailleurs dans votre lettre que j'aurais, lors de l'entretien préalable qui s'est tenu le 23 mai 2018, reconnu les faits, expliqué que les propos que vous me prêtez auraient été destinés, non pas à M. [C], mais à la direction de l'entreprise et indiqué que, mis à part vous-même, il n'y avait personne en salle de pause.

Je conteste totalement et fermement, par la présente, les propos que vous me prêtez et suis sidéré que vous puissiez, de la sorte, travestir la réalité des faits.

Contrairement en effet à ce que vous prétendez, je n'ai jamais reconnu les faits lors de l'entretien préalable et les ai, au contraire, totalement contestés.

Je vous ai rappelé avoir échangé calmement avec M. [C] de la situation de M. [KC] et de la dégradation des conditions de travail de l'entrepôt.

Il n'y a eu aucun incident et le ton n'est jamais monté.

D'ailleurs, si j'avais, comme vous l'alléguiez, menacé M. [C] et employé un ton agressif, vous n'auriez pas manqué d'intervenir, puisque vous étiez présent.

De la même manière, comment pouvez-vous prétendre que j'aurais dit, lors de l'entretien préalable, qu'il n'y avait personne d'autre que vous en salle de pause, alors que plusieurs salariés s'y trouvaient et que les salariés présents peuvent attester que vos allégations sont mensongères.

Je vous demande donc instamment, par la présente, d'annuler la mise à pied disciplinaire totalement injustifiée que vous avez cru devoir me notifier, faute de quoi je serai contraint de saisir le conseil de prud'hommes pour faire valoir mes droits.

Je ne puis, à nouveau, que dénoncer avec force le harcèlement discriminatoire que vous continuez d'exercer sur ma personne par cette sanction disciplinaire totalement injustifiée, assortie qui plus est d'une menace d'un licenciement, nonobstant la récente condamnation de la société par la cour d'appel de Versailles.

Je ne puis également que m'interroger tant sur la date d'envoi de votre lettre de convocation à entretien préalable qui, bien que datée du 9 mai 2018, n'a été postée que le 14 mai - soit près d'un mois après les faits allégués - que sur la date fixée au 23 mai 2018 pour mon entretien préalable, soit précisément le jour de la réunion des délégués du personnel.

Du fait de la date que vous avez fixée pour mon entretien préalable, je n'ai donc pu assister à l'intégralité de la réunion des délégués du personnel à l'occasion de laquelle mon organisation syndicale vous avait soumis une liste de 22 questions.

Quant à la date de l'envoi de votre lettre de sanction, la veille de l'expiration du délai d'un mois fixé à l'article L. 1332-2 du code du travail, elle n'est pas également sans m'interpeller.

Enfin, j'observe que vous avez pratiqué sur mon bulletin de salaire du mois de mai 2018 des retenues pour prétendues absences injustifiées les 2, 4, 9 et 11 mai 2018, pour un montant total de 90,42 euros, alors que j'étais en délégation.

Je vous mets donc en demeure de me recrediter la somme de 90,42 euros que vous avez illégalement retenu sur mon bulletin de salaire. » (pièce 21 du salarié).

Puis, par courrier du 30 juillet 2018, la société SML est revenue sur sa décision d'une mise à pied disciplinaire pour la remplacer par un avertissement (pièce 13 de l'employeur).

Il convient de s'interroger d'abord sur la possibilité qu'avait ou non l'employeur de remplacer la sanction notifiée au salarié et ensuite sur le bien-fondé de la sanction qui doit être en définitive retenue, selon que le remplacement était possible ou non.

## S'agissant du remplacement de la sanction

La société SML explique qu'au regard du statut de salarié protégé de M. [SE], elle a pris acte du refus de ce dernier d'exécuter la sanction et a accepté, en conséquence, de revenir sur sa décision d'une mise à pied disciplinaire pour la remplacer par un avertissement.

Elle explique qu'il ressort du pouvoir de direction et de sanction de tout employeur la possibilité de modifier la sanction notifiée en cours d'exécution du contrat de travail, que la mise à pied disciplinaire est une mesure qui affecte notamment la rémunération du salarié et emporte donc à ce titre, même de manière temporaire, modification du contrat de travail, que dans la mesure où aucune modification du contrat ni même changement des conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé, elle a estimé qu'en présence d'un refus explicite à exécuter la mise à pied, elle n'avait d'autre alternative que de renoncer à son projet de sanction en maintenant le salarié dans ses fonctions ou d'engager une procédure de licenciement en saisissant l'inspecteur du travail. Elle considère qu'elle pouvait parfaitement substituer une autre sanction disciplinaire.

Il est constant qu'une modification du contrat de travail, prononcée à titre de sanction disciplinaire contre un salarié protégé, ne peut être imposée à celui-ci. Cependant, en cas de refus de du salarié protégé, l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, en lieu et place de la sanction refusée.

Pour autant en l'espèce, le non-paiement du salaire ne peut être assimilé à une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié protégé puisqu'une mise à pied disciplinaire n'est pas subordonnée, pour sa mise en 'uvre, à l'accord du salarié, même si celui-ci bénéficie d'un statut protecteur.

Dès lors, la société SML ne pouvait valablement substituer un avertissement à la mise à pied disciplinaire précédemment notifiée, qui conservait dès lors son plein effet.

Il ne peut dès lors être tenu compte de cette substitution, étant relevé au surplus que M.'[SE] conteste avoir reçu ce second courrier du 30 juillet 2018 alors qu'il était en congés, l'employeur produisant un accusé de réception non réclamé.

## S'agissant du bien-fondé de la mise à pied disciplinaire

Pour établir la matérialité des faits reprochés à M. [SE], la société SML produit essentiellement le courriel de M. [C] adressé le jour même à la responsable RH en ces termes: «Bonjour, ce jour vers 8h15, je me suis fait agresser verbalement et menacer par M.'[SE] [W], cariste réception.

Ci-dessous les faits: (') [sont décrits les faits tels qu'ils ont été repris dans la lettre du 22 juin 2018].

En effet, il y a environ un mois, il s'était rendu dans mon bureau où il m'avait tenu les mêmes propos «'je vous conseille de m'écouter car là je n'ai pas le temps mais très prochainement je m'occuperais de vous'» d'un ton également très menaçant et également en me pointant du doigt. [L] [F] était présente lors de cette scène. Je n'en avais pas tenu rigueur et cru que ce n'était qu'une impulsivité passagère» (pièce 9 de l'employeur).

L'employeur produit également les attestations de MM. [WE] et [O] qui sont contestées par le salarié, motifs pris que l'un aurait été en pause et l'autre absent de l'entreprise au moment des faits.

M. [O] atteste le 23 avril 2018 en ces termes: «'Mercredi 18 avril à 8h20, j'ai été témoin d'une altercation entre M. [SE] [W] et M. [C] [HT].

M. [SE] a pointé son doigt sous le nez de M. [C] en disant d'un ton menaçant':

Là je pars en vacances mais en revenant je m'occupe de vous.

Puis une seconde fois': je reviens de vacances, je m'occupe de vous';'» (pièce 10 de l'employeur).

M. [WE] atteste quant à lui le 24 avril 2018 en ces termes': «'le mercredi 18 avril 2018, vers 8h20, j'étais en salle de pause avec M. [O] [PN] quand j'ai été surpris par une altercation entre M. [SE] et M. [C].

M. [W] a commencé à menacer M. [C] en disant qu'il s'occuperait de lui quand il reviendra de vacances. Il a pointé son doigt devant le nez de M. [C] en disant': «'je pars en vacances, mais quand je reviens je m'occupe de vous'» (pièce 11 de l'employeur).

De son côté, M. [SE] produit les attestations de quatre salariés, MM. [DT], [X], [IL] et [E] (ses pièces 88 à 91).

M. [DT], après avoir indiqué qu'il était présent le jour des faits en salle de pause, atteste le 25 mai 2018 en ces termes': «'je confirme que ce jour-là, M. [SE] n'a pas agressé ou menacé le responsable. C'était un échange courtois'» (pièce 88 du salarié).

M. [X] indique également avoir assisté à l'échange entre M. [C] et M. [SE], et atteste le 3 juillet 2018 en ces termes': «'(') échange tout à fait cordial avec M. [C] et à aucun moment M. [SE] [W] a agressé verbalement et pointé du doigt M. [C] (') Je suis choqué et surpris de l'accusation de la direction envers M. [SE] [W]'» (pièce 89 du salarié).

M. [IL], également présent, indique': «'M. [SE] [W], délégué du personnel, a échangé de façon courtoise et à aucun moment il n'y a eu d'agressivité ou de menaces de la part de M. [SE] envers M. [C]. Je suis surpris de cette accusation car le directeur était présent et à aucun moment il n'est intervenu.'» (pièce 90 du salarié).

Enfin, dans une attestation datée du 16 juillet 2018, M. [E] indique: «'je n'ai ni entendu ni vu d'insultes ni de menaces de M. [SE] à l'encontre de M. [C] d'où mon étonnement concernant la sanction que M. [SE] a reçu'» (pièce 91 du salarié).

Au regard de leur contenu presque identique selon qu'elles reprennent la thèse du salarié ou de l'employeur, il ne peut être tenu compte de ces différentes attestations, dont la force probante est discutable.

Par ailleurs, le seul courriel de M. [C], partie prenante, apparaît insuffisant à établir la matérialité des faits, le doute devant profiter au salarié.

L'ensemble de ces considérations conduit à retenir que la mise à pied délivrée par la société SML à M. [SE] le 22 juin 2018 n'est pas fondée, par confirmation du jugement entrepris.

Sur la réparation du préjudice subi en raison de sanctions disciplinaires injustifiées

M. [SE] sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il lui a alloué une somme de 750'euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et professionnel subi du fait de sanctions disciplinaires injustifiées tandis que la société SML s'oppose à la demande.

Le salarié ne s'explique pas sur l'existence d'autres sanctions que la mise à pied du 22 juin 2018.

En tout état de cause, en considération de cette seule sanction, le conseil de prud'hommes a fait une juste appréciation des préjudices moral et professionnel subis par le salarié, tels qu'ils résultent des circonstances de la sanction rappelées précédemment, de sorte que le jugement sera confirmé de ce chef.

Il n'est pas remis en cause que la régularisation de la retenue sur salaire opérée en raison de la mise à pied disciplinaire du 22 juin 2018 est intervenue sur la paie du mois de mars 2022 (pièce 80 de l'employeur).

Sur la prime de productivité

Il est rappelé que, par arrêt du 24 janvier 2018, la cour d'appel de Versailles a ordonné le positionnement de M. [SE] au poste de chef d'équipe, statut agent de maîtrise, niveau 5 de la convention collective, au salaire de base de 2 581,89 euros pour 162,50 heures, outre 788' euros de prime de productivité, sous astreinte pendant trois mois, de 300 euros par jour de retard passé un délai de deux mois après la notification de l'arrêt.

M. [SE] relate qu'il a été contraint de mettre en demeure la société SML d'exécuter l'arrêt par lettre recommandée du 12 juin 2018, puisqu'il avait été maintenu au poste de cariste, au salaire de 1 945,40 euros outre une prime de productivité de 137,29 euros.

Une médiation a été menée portant notamment sur la liquidation de l'astreinte qui avait été fixée par la cour d'appel et, à compter du mois d'octobre 2019, M. [SE] a été positionné au poste de chef d'équipe, a perçu le salaire prévu outre une prime de productivité, dont il s'est aperçu qu'elle avait été proratisée en fonction de ses absences.

M. [SE], qui avait de nouveau saisi le conseil de prud'hommes par requête du 18 octobre 2018, demandait donc un rappel de prime de productivité à compter du mois d'octobre 2019 jusqu'au mois de juin 2021 qu'il chiffrait à 4 034,02 euros outre les congés payés afférents et aussi un rappel de prime d'ancienneté incidente pour 605,10 euros avec les congés payés afférents.

Ces demandes ont été accueillies dans leur intégralité par le conseil de prud'hommes. M. [SE] demande que ces chefs de condamnation soient confirmés tandis que l'employeur conclut à l'infirmité.

Devant la cour d'appel, M. [SE] a présenté de nouvelles demandes au même titre pour la période allant du mois de juillet 2021 au mois de septembre 2023, soit les sommes de':

- 5 083,52 euros à titre de rappel de prime de productivité,
- 508,35 euros au titre des congés payés afférents,
- 762,52 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté,
- 76,25 euros au titre des congés payés afférents.

La société SML conteste ces demandes correspondant à la proratisation opérée et soutient que la prime de productivité doit nécessairement s'entendre comme étant proratisée en fonction des absences du salarié.

Aux termes du dispositif de ses conclusions, elle demande précisément de :

- juger recevables ses propres demandes concernant la prime de productivité et débouter M. [SE] au titre de la fin de non-recevoir qu'il invoque,

subsidiairement, si la cour devait estimer que la lecture de l'arrêt du 24 janvier 2018 et les circonstances entourant son exécution ne seraient pas suffisamment claires pour trancher la question du prorata de la prime de productivité,

- rectifier, par suite et en application de l'article 462 du code de procédure civile, l'arrêt du 24 janvier 2018 en ce qu'il a omis de mentionner que la prime de productivité de 788 euros mensuels devait suivre le même régime juridique que celle applicable à l'ensemble de ses bénéficiaires,

- interpréter, subsidiairement et en application de l'article 461 du code de procédure civile, l'arrêt du 24 janvier 2018 en ce que la prime de productivité que les magistrats ont entendu octroyer à M. [SE] sur la base de l'égalité de traitement, doit suivre le même régime juridique pour tous ses bénéficiaires, de sorte qu'elle s'en trouve nécessairement proratisée au titre des absences de l'intéressé.

De son côté, M. [SE] demande ce qui suit':

- déclarer irrecevables sur le fondement de l'article 122 du code de procédure civile, et en tout état de cause particulièrement mal fondées, les demandes formées par la société SML tendant à voir « juger que la prime de 788 euros allouée aux termes de la décision de la cour de céans du 24 janvier 2018 sur la base du principe d'égalité de traitement n'est pas une prime forfaitaire mais une prime équivalente, dans son régime, à celle perçue par les autres chefs d'équipe », et à voir « juger en conséquence bien fondé les montants alloués à M. [SE] compte tenu de la nécessaire proratisation du montant en raison des absences» qui se heurtent à l'autorité de la chose jugée attachée au dispositif de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles du 24 janvier 2018,

- déclarer irrecevable la demande formée par la société SML tendant à voir « rectifier, en application de l'article 462 du code de procédure civile, l'arrêt du 24 janvier 2018 (RG n°17/00498) en ce qu'il a omis de mentionner que la prime de productivité de 788 euros mensuels devait suivre le même régime que celle applicable à l'ensemble de ses bénéficiaires'»,

- déclarer irrecevable la demande formée par la société SML tendant à voir « interpréter subsidiairement, en application de l'article 461 du code de procédure civile, l'arrêt du 24 janvier 2018 (RG n°17 /00498) en ce que la prime de productivité de 788 euros que les magistrats ont entendu octroyer à M. [SE] sur la base de l'égalité de traitement doit suivre le même régime juridique pour tous ses bénéficiaires, de sorte qu'elle s'en trouve nécessairement proratisée au titre des absences de l'intéressé »,

Il résulte des demandes des parties, telles qu'elles sont rappelées ici, que la demande de la société SML relative à l'interprétation de l'arrêt du 24 janvier 2018 n'est présentée qu'à titre subsidiaire «si la cour devait estimer que la lecture de l'arrêt du 24 janvier 2018 et les circonstances entourant son exécution ne seraient pas suffisamment claires pour trancher la question du prorata de la prime de productivité'».

Dans ces conditions, il convient d'étudier en premier lieu la question de savoir si la prime doit être proratisée en fonction des absences du salarié ou non avant d'envisager la demande subsidiaire.

S'agissant de la proratisation de la prime de productivité en fonction des absences du salarié

La société SML soutient à ce sujet que la prime de productivité suppose nécessairement une proratisation au titre de la période travaillée, que cela résulte de l'évidence, tant juridique que factuelle.

M. [SE] conteste pour sa part que la prime de productivité doive faire l'objet d'une proratisation.

Il est rappelé qu'une prime de productivité, si elle dépend en principe du rendement du salarié, n'est pas pour autant nécessairement conditionnée à la présence de celui-ci.

M. [SE] a obtenu le bénéfice de cette prime de productivité, aux termes de l'arrêt du 24 janvier 2018, sur le fondement du principe d'égalité de traitement. L'arrêt énonce en effet: «'En ce qui concerne la prime de productivité de 788 euros par mois, le principe d'égalité de traitement impose à l'employeur d'assurer une égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale'».

Le dispositif de la décision prévoit: «'ordonne le repositionnement de M. [W] [SE] au poste de chef d'équipe, statut agent de maîtrise, niveau 5 de la convention collective au salaire de base de 2 581,89 euros pour 162,50 heures outre 788 euros de prime de productivité, sous astreinte (...)».

L'arrêt ne précise pas si la prime doit être proratisée ou non.

La société SML soutient que, dans la mesure où elle a été accordée en vertu du principe de l'égalité de traitement, la prime de productivité doit suivre le même régime juridique que celui dont bénéficient les autres salariés et prétend ensuite que cette règle de proratisation existe pour tous les salariés bénéficiaires.

Elle produit, à l'appui de son allégation, le bulletin de salaire de M. [T], chef d'équipe agent de maîtrise, du mois d'avril 2018 faisant état d'une prime de productivité de 290,32 euros, le bulletin de salaire de M. [S], chef d'équipe agent de maîtrise, du mois de mai 2021 faisant état d'une prime «'historique'» de 131,33 euros et celui de M. [BT], également chef d'équipe agent de maîtrise, du mois de mars 2018 faisant état d'une prime de productivité de 157,60 euros (pièce 29 de l'employeur).

La société SML produit également d'autres bulletins de salaire de MM. [R] et [S], chef d'équipe agent de maîtrise, dans les mêmes conditions (sa pièce 82).

Ces éléments disparates, ne concernant pas la même période, pas les mêmes salariés et ne faisant pas mention d'une proratisation en fonction des jours d'absences, ne permettent pas d'opérer une comparaison entre la prime versée sans absence et la prime versée quand le salarié a été absent et sont donc insuffisants à rapporter la preuve attendue (pièce 29 de l'employeur).

Ainsi, l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe que tous les salariés concernés se voyaient appliquer une proratisation.

Au-delà, M. [SE] avance, sans être démenti, que ce n'est qu'à la fin de l'année 2019, soit plusieurs mois après l'arrêt rendu par la cour d'appel le 24 janvier 2018, que la société SML a été contrainte, sur le fondement du principe de l'égalité de traitement dégagé par l'arrêt de la cour, de porter le montant de la prime de productivité des autres chefs d'équipe qui percevaient jusqu'alors discrétionnairement un montant de prime de productivité modique et, en tout cas, inférieur à 788 euros, à la somme de 788 euros, cette circonstance étant de nature à expliquer les différents montants de prime relevés sur les bulletins de salaire produits.

Il sera encore constaté que la société SML ne verse aux débats aucune pièce utile de nature à déterminer la nature et le régime juridique de la prime discutée, notamment aucun accord collectif l'instituant.

A l'appui de sa position, la société SML fait également valoir qu'il a été verbalement rappelé et acté devant le médiateur que la prime de productivité faisait l'objet d'une proratisation en fonction des absences, ce que conteste avec pertinence M. [SE].

Il affirme à juste titre que le protocole d'accord qui a été signé le 1er octobre 2019 n'en fait pas état puisqu'il est simplement indiqué: «M. [SE] percevra également la prime d'ancienneté et la prime d'assiduité prévues dans l'entreprise, ainsi qu'une prime de productivité d'un montant de 788 euros, conformément à l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles le 24 janvier 2018» (pièce 77 du salarié) et que, si cela avait été le cas, il se serait désisté de sa demande de rappel de prime de productivité, introduite devant le conseil de prud'hommes en octobre 2018.

Au surplus, M. [SE] explique que c'est au contraire la société SML qui, après avoir soulevé pour la première fois dans le cadre de la médiation, le principe d'une proratisation de la prime de productivité de 788 euros en fonction des absences, a renoncé dans le protocole d'accord signé le 1er octobre 2019, en exécution précisément de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles, à se prévaloir de ce principe à son égard en s'engageant expressément, à l'article 1er dudit protocole, à verser à ce dernier « une prime de productivité de 788 euros », lui-même n'ayant renoncé dans le protocole, compte tenu de l'indemnité transactionnelle qui lui était versée en réparation du préjudice qu'il avait subi du fait de l'inexécution de l'obligation de repositionnement, qu'à se désister de sa demande de rappel de prime de productivité pour la période de juin 2018 à septembre 2019, date de son repositionnement au poste de chef d'équipe moyennant paiement du salaire de base afférant et d'une prime de productivité de 788 euros.

M. [SE] fait encore état du fait que M. [Z], repositionné judiciairement, lui aussi, au poste de chef d'équipe par jugement du conseil de prud'hommes d'Argenteuil puis par arrêt de la cour d'appel de Versailles du 24 janvier 2018 ayant condamné la société à payer à celui-ci une prime de productivité d'un montant fixe de 788 euros, la société SML lui a payé, en juin 2020, la somme de 20 726,23 euros à titre de rappel de prime de productivité de septembre 2017 à mai 2020 correspondant à la différence entre la prime de productivité perçue avec la prime de productivité fixe d'un montant de 788 euros qu'il aurait dû percevoir, sans aucune déduction pour quelque cause d'absence que ce soit et que, depuis cette régularisation, elle lui verse la prime de productivité qui lui est due, renommée « prime historique », d'un montant de 788 euros. En face, la société SML reste taise sur cette situation.

L'ensemble de ces éléments conduit à retenir que la société SML n'était pas légitime à opérer une proratisation de la prime de productivité de M. [SE] en fonction des absences de celui-ci.

En conséquence, il n'y a pas lieu d'examiner les demandes de la société SML tendant à la rectification ou l'interprétation de l'arrêt du 24 janvier 2018 présentées uniquement «' si la cour devait estimer que la lecture de l'arrêt du 24 janvier 2018 et les circonstances entourant son exécution ne seraient pas suffisamment claires pour trancher la question du prorata de la prime de productivité», ce qui n'est pas le cas, ni les demandes du salarié tendant à voir dire ces demandes irrecevables.

En revanche, la demande de M. [SE] de déclarer irrecevables sur le fondement de l'article 122 du code de procédure civile, et en tout état de cause particulièrement mal fondées, les demandes formées par la société SML tendant à voir « juger que la prime de 788 euros allouée aux termes de la décision de la cour de céans du 24 janvier 2018 sur la base du principe d'égalité de traitement n'est pas une prime forfaitaire mais une prime équivalente, dans son régime, à celle perçue par les autres chefs d'équipe », et à voir « juger en conséquence bien fondé les montants alloués à M. [SE] compte tenu de la nécessaire proratisation du montant en raison des absences» qui se heurtent à l'autorité de la chose jugée attachée au dispositif de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles du 24 janvier 2018, doit être rejetée, ces demandes étant nécessairement étudiées pour pouvoir statuer sur ses propres demandes de rappel de prime de productivité.

La proratisation de la prime ayant été écartée, M. [SE] est fondé à réclamer un rappel de salaires sur ce fondement':

- au titre de la période allant du mois d'octobre 2019 jusqu'au mois de juin 2021 se décomposant comme suit':

. 4 034,02 euros à titre de rappel de prime de productivité,

. 403,40 euros au titre des congés payés afférents,

. 605,10 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté,

. 60,51 euros au titre des congés payés afférents.

par confirmation du jugement dont appel pour cette première période,

et, y ajoutant,

- au titre pour la période allant du mois de juillet 2021 au mois de septembre 2023 se décomposant comme suit':

. 5 083,52 euros à titre de rappel de prime de productivité,

. 508,35 euros au titre des congés payés afférents,

. 762,52 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté,

. 76,25 euros au titre des congés payés afférents.

selon le décompte du salarié, non remis en cause par l'employeur, que la cour adopte.

Sur le harcèlement discriminatoire

M. [SE] allègue qu'il fait l'objet de la part de la société SML d'un acharnement discriminatoire depuis de nombreuses années, qui a déjà donné lieu à un lourd contentieux devant la juridiction administrative et devant la juridiction judiciaire. Il indique que la juridiction administrative a rendu des décisions à la suite des deux premières demandes d'autorisation de licenciement formées par la société SML devant l'inspecteur du travail et que la société SML a été condamnée à lui verser une somme de 50'000'euros à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale par arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles le 24 janvier 2018.

Il indique également que l'acharnement de la société à son égard s'est poursuivi depuis le prononcé de l'arrêt de la cour d'appel de Versailles le 24 janvier 2018, ce qui l'a contraint à saisir, de nouveau, le conseil de prud'hommes et solliciter la confirmation du jugement dont appel qui lui a alloué une somme de 13 000 euros à titre de dommages-intérêts sur ce fondement et la condamnation de son employeur à lui verser une somme de 80 000 euros à titre de dommages-intérêts sur le même fondement dans le cadre d'un appel incident.

Il fait état, de façon générale, que depuis l'arrêt du 24 janvier 2018, la société SML se livre à son encontre à une véritable guerre d'usure en utilisant toutes sortes de procédés, à savoir :

- . des mesures vexatoires infondées comme l'engagement de procédures disciplinaires injustifiées ou la grave agression dont il a été victime le 26 juin 2019 de la part de M. [W],
- . des mesures de mise à l'écart/placardisation, couplées d'une surveillance continue de ses moindres faits et gestes et donc d'une surveillance accrue uniquement pour le pressuriser et l'intimider,
- . des pressions et intimidations exercées par la société sur les salariés dans le seul but qu'ils se détournent de lui, couplées d'un dénigrement systématique de la société à son encontre,
- . des mesures destinées à jeter le discrédit sur lui en portant atteinte à son image et à son honneur,
- . de multiples entraves de la société à l'exercice de ses mandats syndicaux,
- . la non-application des décisions de justice et des engagements pris par la société dans le cadre du protocole d'accord du 1er octobre 2019.

Il est rappelé que l'article L. 1132-1 du code du travail définit le principe de non-discrimination en vertu duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de ses origines.

Il y a harcèlement moral discriminatoire quand la discrimination est motivée par un critère personnel comme l'origine du salarié ou ici ses activités syndicales et se manifeste par un ou plusieurs agissements harcelants.

Le harcèlement moral discriminatoire est juridiquement assimilé à une discrimination, au titre de laquelle le législateur a prévu un aménagement de la charge de la preuve.

Ainsi, l'article L. 1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas d'un tel litige, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

A l'appui de son allégation de harcèlement discriminatoire en raison de ses activités syndicales, M. [SE] multiplie les développements en reprenant parfois les mêmes propos à plusieurs reprises. Il convient d'examiner les 22 séries de faits tels qu'ils ont été spécifiquement présentés à l'appui de sa demande.

Il sera rappelé, ainsi qu'en conviennent les parties, que les éléments étudiés par la cour dans l'arrêt du 24 janvier 2018, parfois évoqués par le salarié dans ses écritures, n'ont pas à être repris dans le cadre de la présente discussion.

1. M. [SE] soutient avoir été exclu, le 4 juin 2018, de la réunion des chefs d'équipe. Il ne produit toutefois aucune pièce justificative utile de son allégation puisque la pièce 23 visée dans ses écritures n'est qu'un courrier rédigé par lui-même qui ne peut être considéré comme probant. Le fait n'est pas matériellement établi.

2. M. [SE] fait état du fait que la société SML, immédiatement après l'arrêt de la cour d'appel de Versailles du 24 janvier 2018, a mis en 'uvre une procédure de licenciement qui va se solder par la notification, le 22 juin 2018, d'une mise à pied disciplinaire de trois jours que l'employeur lui-même transformera en simple avertissement, en dehors de tout fondement juridique.

L'existence de cette sanction disciplinaire, évoquée précédemment, est matériellement établie.

3. M. [SE] fait état de l'inexécution, par la société SML, pendant 18 mois, de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles quant à son positionnement au poste de chef d'équipe et sa résistance abusive à exécuter une décision de justice dans le seul but de lui nuire et de tenter de le discréditer auprès des salariés.

L'existence de cet arrêt et les difficultés d'exécution sont matériellement établies.

4. M. [SE] fait état de man'uvres et stratagèmes employés par la société SML aux seules fins de ne pas exécuter l'obligation de repositionnement mise à sa charge.

Il soutient que dans le cadre de la procédure qu'il a engagée en vue d'obtenir la liquidation de l'astreinte fixée dans l'arrêt du 24 janvier 2018, la société SML a communiqué un organigramme qui ne reflétait pas la réalité des services composant l'entrepôt, pour justifier l'offre de poste qu'elle lui avait formulée.

Cet élément doit être considéré comme venant à l'appui du fait allégué précédemment, relatif aux difficultés d'exécution de l'arrêt du 24 janvier 2018.

5. M. [SE] fait état du refus obstiné de la société SML, nonobstant l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles du 24 janvier 2018, de lui payer la prime de productivité d'un montant de 788 euros.

Ce fait est matériellement établi.

6. M. [SE] fait état du refus obstiné de la société SML de lui payer ses heures de nuit, nonobstant l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles du 24 janvier 2018.

Il se limite toutefois ici à refaire l'historique du contentieux qui l'a opposé à la société SML et qui s'est conclu par un accord transactionnel sur ce point, sans établir «le refus obstiné» allégué.

Ce fait sera écarté.

7. M. [SE] fait état des procédures de licenciement disciplinaire engagées par la société SML respectivement les 21 décembre 2018 et 11 décembre 2021 aux fins d'obtenir de l'inspection du travail l'autorisation de le licencier.

Il justifie à ce sujet que deux demandes d'autorisation de procéder à son licenciement ont été présentées par la société SML à l'inspection du travail après l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles du 24 janvier 2018, la première par lettre du 17 janvier 2019, après une procédure de licenciement engagée le 21 décembre 2018 (ses pièces 66 à 69) et une seconde par lettre du 11 décembre 2021, après une procédure de licenciement assortie d'une mise à pied conservatoire engagée le 30 novembre 2021 (ses pièces 194 et 195).

Ce fait est matériellement établi.

8. M. [SE] fait encore état d'entraves à l'exercice de ses mandats.'

a) Il indique que son entretien préalable disciplinaire a été fixé le 23 mai 2018, soit précisément le jour de la réunion des délégués du personnel à l'occasion de laquelle le syndicat CGT avait posé 22 questions.

La concomitance des dates est matériellement établie.

b) Il indique que la date de la formation « vivre et conduire les transformations » à laquelle il a été convoqué, a été fixée le 19 septembre 2018, soit précisément, le jour de la réunion CSE.

Là aussi, la concomitance des dates est matériellement établie.

c) Il fait état de la remise des clés du local du CSE après les autres syndicats.

S'il justifie avoir reçu les clés le 18 janvier 2019 (ses pièces 145 et 146), il n'établit pas à quelle date les autres syndicats les ont reçues, de sorte que le fait n'est pas matériellement établi.

d) Il fait état du non-paiement des heures de délégation et formation syndicale.

Les pièces produites par M. [SE] à ce sujet, limitées à 4 reçus s'apparentant à des bons de délégation (ses pièces 39 à 42), sans offre de rapprochement avec les bulletins de salaire, outre ses seules réclamations à ce sujet, ne permettent pas de retenir comme établi, ce fait.

e) Il fait état du refus de la société SML de prendre en compte les revendications de la CGT à l'occasion des NAO 2022.

Le fait, tel qu'énoncé, concernant uniquement le syndicat, sera écarté en ce qu'il n'est pas de nature à faire présumer une discrimination à l'égard de M. [SE].

f) Il fait état des faits qui lui ont été reprochés à l'appui de la première demande d'autorisation de licenciement formulée par la société le 21 décembre 2018 qui relèvent de l'exercice de ses mandats.

Ce fait, qui relève de la liberté dont dispose l'employeur de présenter l'argumentation qu'il estime légitime devant la juridiction administrative, n'est pas de nature à faire présumer une discrimination syndicale à l'égard de M. [SE] et sera donc écarté.

9. Il fait état de l'absence de planification aux journées de formation dédiées au poste de chef d'équipe sur lequel il a été

repositionné par la cour d'appel de Versailles dans son arrêt du 28 janvier 2018.

Cet élément doit être considéré comme venant à l'appui du fait allégué précédemment, relatif aux difficultés d'exécution de l'arrêt du 24 janvier 2018.

10. Il fait état de l'absence de planification à quelque journée de formation que ce soit dédiée au poste de chef d'équipe, y compris après qu'il a été positionné au poste de chef d'équipe, suivant protocole d'accord transactionnel signé le 1er octobre 2019.

Cet élément sera également rattaché à la question des difficultés d'exécution de l'arrêt du 24 janvier 2018.

11. Il fait état de la violation, par la société SML, de l'engagement qu'elle avait pris de lui demander d'intervenir comme chef d'équipe en renfort au sein du Flux Amont pour pallier les absences (congés, repos, maladie, etc.) des deux chefs d'équipe MM. [H] et [V].

Cet élément sera également rattaché à la question des difficultés d'exécution de l'arrêt du 24 janvier 2018.

12. Il fait état d'une agression dont il a été victime le 26 juin 2019 qui n'a suscité aucune réaction de la part de son employeur.

Si M. [SE] rapporte la preuve d'une altercation, il ne justifie pas en avoir été la victime, l'employeur lui ayant écrit qu'il avait mené une enquête interne en interrogeant les principaux intéressés, dont il est ressorti qu'aucun élément ne démontrait le sérieux des accusations de celui-ci.

Le salarié produit certes une attestation de M. [A], responsable du service, qui indique avoir séparé les protagonistes et s'être fait, lui-même agresser, par M. [O] (pièce 128 du salarié) mais cette attestation, en ce qu'elle émane d'une personne qui se dit elle-même victime, revêt une force probante insuffisante, d'autant qu'elle est contredite par les propos tenus par M. [I], cariste, dans le cadre de l'enquête menée par l'employeur (pièce 23 de l'employeur).

En tout état de cause, il est établi que l'employeur a diligenté une enquête interne, ce qui contredit l'allégation de M. [SE] selon laquelle la société SML n'aurait eu aucune réaction.

Ce fait n'est pas matériellement établi.

13. Il fait état de propos qu'il qualifie d'inacceptables tenus par M. [C], directeur de site, à son égard.

Il allègue que M. [C] aurait dit à M. [B] le 17 juillet 2020: «Je croyais que tu voulais m'emmerder avec M. [SE]», sans rapporter la preuve de cette allégation, la pièce adverse 37 visée par M. [SE], disant le contraire.

Il allègue encore que M. [C] a dit à M. [GC] le 28 juillet 2020 qu'il était un «'messie, gourou'».

Il produit une attestation rédigée par M. [GC] en ces termes: «(') M. [C] [HT] s'est adressé à moi en me disant «'c'est le messie qui t'envoie'» en parlant de M. [SE] [W] car celui-ci était en vacances et m'avait remis un courrier de contestation de recommandation à l'employeur (')'» (pièce 132 du salarié).

Il allègue enfin que M. [C] a dit à M. [A]: «'Attention à [SE] [W], c'est un mec qui va se servir de toi, il ne t'aime pas'» sans en rapporter la preuve, son seul courrier de dénonciation émanant de lui-même n'ayant aucune force probante (sa pièce 130).

Le seul propos prouvé, en ce qu'il relève de la liberté d'expression et ne révèle aucun excès, ne permet pas de retenir à lui seul, comme l'affirme le salarié, que M. [C] aurait tenu des propos inacceptables à son encontre. Ce fait sera écarté.

14. Il fait état de retenues injustifiées sur salaire incessantes que la société continue de pratiquer et de la volonté de la société de l'atteindre dans toutes les sphères de sa vie dans le but de lui nuire et de le léser dans ses droits, y compris au titre de la période de mise à pied à titre conservatoire à effet du 30 novembre 2021, privée de cause par suite de la décision rendue par l'inspectrice du travail du 10 février 2022 ayant refusé d'autoriser son licenciement.

M. [SE] établit effectivement avoir fait l'objet de plusieurs retenues sur salaire pour des motifs différents.

Il affirme également qu'il est systématiquement pénalisé à chacun de ses arrêts de travail à cause de son employeur qui, soit adresse avec retard les attestations de salaire à la CPAM pour le paiement de ses indemnités journalières, soit oublie de retourner des documents, soit encore délivre des attestations de salaire erronées. Il justifie de deux réclamations à ce titre en janvier et juin 2019 (ses pièces 75 et 76).

Il justifie de la régularisation seulement fin mars 2022 du paiement du salaire correspondant à sa mise à pied conservatoire annulée par décision administrative du 10 février 2022.

Il justifie encore que l'employeur ne lui a pas payé ses heures de délégation, ni le temps passé en réunion, alors qu'il était en accident du travail du 1er février 2023 au 17 mars 2023, celui-ci lui réclamant pour la première fois un certificat de son médecin traitant pour attester de la possibilité d'exercer ses mandats syndicaux pendant un arrêt de travail.

Le fait est matériellement établi.

15. Il fait état de la poursuite injustifiée, en avril 2023, de la saisie sur salaire opérée par la société SML et le non-remboursement, par cette dernière des sommes dont elle lui est redevable depuis l'arrêt rendu par la Cour de cassation du 10 mai 2023.

Il expose qu'à la suite de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 10 mai 2023, la société SML n'a pas procédé immédiatement au paiement des sommes qui lui étaient dues, à savoir le remboursement des saisies sur salaire opérées à compter du mois d'octobre 2021, suite à l'arrêt du 8 avril 2021 qui avait minoré les condamnations, lequel a été cassé en toutes ses dispositions et l'incidence du paiement de ces sommes dues au titre de la prime de fin d'année et des congés payés. Il justifie que ce n'est que le 24 juillet 2023 que la société a procédé à un virement de 10 782,67 euros à titre de régularisation et qu'il a dû attendre le 10 octobre 2023 pour obtenir le bulletin de salaire correspondant.

Le fait est matériellement établi.

16. Il fait état de l'absence d'entretien d'évaluation en 2022, en même temps que les autres salariés, la société ayant attendu que M. [SE] soulève ce moyen comme nouvel élément constitutif de harcèlement discriminatoire pour régulariser la situation.

M. [SE] établit que son entretien d'évaluation au titre de l'année 2021 n'est intervenu que le 8 novembre 2022 après des relances de sa part.

Le fait est matériellement établi.

17. Il fait état de l'absence d'entretien professionnel et l'absence d'entretien d'évaluation professionnelle en 2023.

Ce fait est matériellement établi.

18. Il fait état de la décision discriminatoire prise par la société SML de le priver de l'augmentation individuelle de salaire

de 0,8% résultant de l'accord NAO 2022.

Il n'est pas remis en cause que M. [SE] ne s'est pas vu attribuer d'augmentation individuelle de salaire dans le cadre des NAO 2022. Le fait est établi.

19. Il fait état de l'enquête menée par l'inspectrice du travail à compter du mois de mai 2022 sur la situation de discrimination syndicale qu'il a dénoncée, dont les résultats, qui lui ont été transmis par lettre du 28 décembre 2022, concluent à la poursuite, par la société SML, d'une discrimination syndicale à son encontre.

Il produit un courrier que lui a adressé l'inspectrice du travail le 28 décembre 2022. Celle-ci y indique en conclusion d'avoir adressé un courrier à l'employeur en ces termes : «Il ressort de ces éléments que la situation constatée par nos services dès 2018 et ayant fait l'objet d'une lettre vous demandant de respecter les dispositions des articles L. 1132-1 et L. 2141-5 se poursuit» (pièce 235 du salarié).

Le fait est matériellement établi.

20. Il fait état de sa mise à l'écart, de sa placardisation dans le cadre de son poste de chef d'équipe au service dynamique qui lui a été confié le 14 juin 2022 et du fait qu'il s'est vu assigner des tâches sans rapport avec ses fonctions.

Il dénonce :

. avoir été assigné à des tâches sans rapport avec ses fonctions de chef d'équipe, comme celle de ranger des cartons de bons de réception pesant plus de 10 kg déposés, qui plus est, non pas devant son bureau situé au fond de l'entrepôt, mais devant celui de son cadre de service, M.[A], qui se trouve à l'extérieur de l'entrepôt. Il ne produit cependant que sa propre réclamation à l'appui de son allégation (sa pièce 240).

. l'ingérence de plusieurs chefs d'équipe de la réception, en particulier MM. [S], [V] et [H], qui se permettent de faire de l'ingérence dans son service, notamment en ne respectant pas le planning qu'il a établi et ce, sans jamais le consulter, ni même prendre le soin le plus élémentaire de l'informer préalablement, de sorte qu'il se retrouve systématiquement mis devant le fait accompli de décisions prises par des chefs d'équipe. S'il justifie s'être plaint auprès de son employeur à ce sujet à de multiples reprises par lettre recommandée, il ne produit aucun autre élément permettant d'apprécier la matérialité du fait.

. être systématiquement écarté par la direction de la société de toutes les décisions prises concernant des salariés placés sous sa responsabilité et mis, là encore, sur le fait accompli, sans apporter aucun élément de preuve à l'appui.

La placardisation alléguée n'est pas matériellement établie.

21. Il fait état des manquements de la société SML à ses obligations en matière de santé au travail et de paiement du salaire et des indemnités dues au salarié au titre de la visite médicale chez le médecin du travail considérée par la loi comme du temps de travail effectif.

Il justifie avoir fait l'objet d'un arrêt de travail du 1er février au 17 mars 2023 et donc devoir en principe reprendre le travail le 20 mars, alors que la visite de reprise n'a été organisée par son employeur que le 26 avril 2023, de surcroît en dehors de ses horaires de travail.

Il justifie avoir été contraint de solliciter le paiement du temps passé chez le médecin ainsi que de son trajet, avoir obtenu l'engagement de la société de le faire sur la paie de juin 2023 sans que la régularisation n'intervienne dans les faits à cette échéance.

Il dénonce enfin à ce sujet avoir bénéficié d'un mi-temps thérapeutique sans que son employeur n'établisse d'avenant en bonne et due forme, malgré sa réclamation, ce fait étant avéré.

Le fait, dans ses trois composantes, est matériellement établi.

22. Il fait état, en dernier lieu, d'une discrimination fondée sur son état de santé de la part de la société SML au titre de sa période d'activité à temps partiel pour motif thérapeutique.

Il soutient que la société s'est arrogé le droit, pendant sa période de mi-temps thérapeutique, de réduire proportionnellement à son temps de présence l'ensemble des primes qui lui étaient dues alors que, selon lui, il est constant qu'en cas d'activité à temps partiel pour motif thérapeutique, les primes et indemnités doivent être maintenues en totalité.

Au vu des bulletins de salaire, le fait est matériellement établi.

Les éléments matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination en raison des activités syndicales du salarié.

En réponse, la société SML donne différentes explications.

Selon elle, M. [SE] fonde sa demande sur trois types d'accusations inopérantes puisque :

- les unes concernent des faits pour lesquels il a déjà obtenu une indemnisation au même titre par la cour de céans le 24 janvier 2018,
- les autres concernent le différend relatif au repositionnement du salarié sur un poste de chef d'équipe et les difficultés qui ont entouré ce différend, étant précisé que l'ensemble de ce différend a été résolu au moyen d'une médiation le 1er octobre 2019,
- d'autres, enfin, concernent les faits récents pour lesquels la société SML a sollicité l'autorisation de l'inspection du travail et qui sont aujourd'hui soumis à l'appréciation du juge

administratif, ces faits ne pouvant, en conséquence, être portés à l'appréciation du juge prud'homal en raison du principe de séparation des pouvoirs.

Elle oppose que, pour le reste, M. [SE] procède par affirmation purement gratuite, vague et imprécise, faisant état d'un prétendu acharnement alors qu'il n'en est rien, qu'aucun fait précis, qui pourrait sérieusement étayer une dégradation de ses conditions de travail, n'est ainsi évoqué dans ses écritures, qu'en revanche, il existe une ironie dans la situation de M. [SE] qui, s'estimant victime de prétendus faits de harcèlement, vient lui-même persécuter et harceler nombre de ses collègues de travail, conduisant même certains à se désaffilier du même syndicat que lui.

Ainsi, la société SML oppose en premier lieu le caractère inopérant des faits déjà jugés dans le cadre de l'arrêt du 24 janvier 2018.

Elle affirme que M. [SE] invoque une série de faits anciens et déjà soumis à la cour, en violation du principe de l'autorité de la chose jugée.

Elle vise la pièce 10 du salarié, qui est un procès-verbal d'audition de M. [G] en qualité de directeur de la société du 8 mars 2014 à la suite d'un signalement reçu par l'inspection du travail dans lequel il indique: «'Si je dois résumer tout simplement la genèse de cette affaire, j'avais à l'époque entamé une procédure de sanction à l'encontre d'un employé de la société pour un non-respect des directives de la direction. Cet employé étant très actif dans le milieu syndical, je pense que c'est lui qui a fait un signalement auprès de l'inspection du travail.'». Elle soutient que la démarche victimaire de M. [SE] s'inscrit dans le passé.

Il n'est en réalité pas discuté par M. [SE] que, comme le demande l'employeur, l'ensemble des faits antérieurs au 24 janvier 2018 ne doit pas être pris en compte pour apprécier la nouvelle demande de M. [SE] sur ce fondement, ainsi qu'il a été indiqué préalablement.

La société SML invoque en deuxième lieu le fait que le différend relatif au repositionnement de M. [SE] a été réglé de façon définitive dans le cadre de la médiation intervenue entre les parties.

Elle explique que les parties s'opposaient sur les modalités concrètes de ce repositionnement, compte tenu du changement d'horaires accompagnant cette prise de poste, que malgré de nombreux échanges, les parties n'ont pas trouvé d'accord sur la nouvelle affectation de M. [SE], si bien que celui-ci refusait de signer l'avenant qu'elle lui soumettait, qu'in fine, les parties sont parvenues à clore l'entier litige concernant le repositionnement de M. [SE] au terme d'une médiation, intervenue le 1er octobre 2019, que c'est en application de cet accord que M. [SE] a ainsi occupé, dès le 1er octobre 2019, le poste de chef d'équipe.

Elle soutient que la transaction bénéficie de l'autorité de la chose jugée, que dès lors, si M. [SE] revient sur celle-ci en maintenant ses demandes cela reviendrait à considérer que les termes mêmes de la transaction ne sont pas respectés, que par suite, celle-ci serait nulle, ce qui l'autoriserait à solliciter le remboursement de l'indemnité transactionnelle qui lui a été versée, que contrairement à ce que soutient le salarié, une telle demande n'est pas irrecevable.

La société SML indique formuler cette demande à titre subsidiaire et reconventionnel, si la cour devait prendre en considération, au titre de l'indemnisation que sollicite aujourd'hui M. [SE], de quelconques faits relatifs au litige sur son positionnement par suite de l'arrêt du 24 janvier 2018.

Il n'y a toutefois pas lieu d'examiner cette demande dès lors que la transaction intervenue produite par M. [SE] traite effectivement du différend né entre les parties dans le cadre de l'exécution de l'arrêt du 24 janvier 2018 au titre du repositionnement de M. [SE] et a permis de dégager un accord entre les parties, de sorte qu'il a été répondu utilement aux difficultés d'exécution rencontrées, sans que les responsabilités de chaque partie ne puissent être utilement recherchées (pièce 51 du salarié).

Il n'y a pas lieu non plus d'examiner la demande présentée à titre subsidiaire par M. [SE], s'il lui était fait obligation de rembourser l'indemnité transactionnelle, de condamner la société SML à lui payer différentes sommes, à savoir:

- . 10 231,84 euros à titre de rappel de salaire de juin 2018, de la date de signification de l'arrêt de la cour d'appel de Versailles à septembre 2019 inclus, correspondant à la différence entre le salaire de base qu'il aurait dû percevoir en exécution de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles (2 581,89 euros) et le salaire de base qu'il a effectivement perçu (1 945,40 euros),
- . 1 023,18 euros au titre des congés payés incidents,
- . 1 534,77 euros à titre du rappel de prime d'ancienneté incidente (10 231,84 euros x 15 %),
- . 153,47 euros au titre des congés payés incidents,
- . 10 242,89 euros à titre de rappel de prime de productivité de juin 2018 à septembre 2019,
- . 1 024,28 euros au titre des congés payés incidents,
- . 1 536,43 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté incidente (10 242,89 euros x 15%),
- . 153,64 euros au titre des congés payés incidents,
- . 10 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice financier, moral et professionnel subi par M. [SE]

du fait des manquements de l'employeur à ses obligations à son égard et pour résistance abusive à exécuter l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles le 24 janvier 2018,

. 3 000 euros à titre de rappel de salaire au titre des heures de nuit à compter du mois d'octobre 2017,

. 27 600 euros au titre de la liquidation de l'astreinte fixée par la cour d'appel de Versailles quant au positionnement de M. [SE] au poste de chef d'équipe.

La société SML invoque en troisième lieu l'incompétence du juge prud'homal et de la cour pour connaître des faits soumis au juge administratif pour se prononcer sur l'autorisation de licenciement de M. [SE].

Elle expose avoir été contrainte d'engager le 21 décembre 2018 une procédure de licenciement à l'encontre de M. [SE] en raison du comportement que celui-ci a adopté pour le moins irrespectueux à l'égard de ses collègues de travail, faisant usage de son pouvoir disciplinaire, que le CSE a donné un avis favorable mais que l'inspection du travail n'a pas donné son autorisation, qu'elle a formé un recours contentieux, actuellement pendant devant le juge administratif.

Elle fait valoir qu'il résulte du principe de séparation des pouvoirs que le juge judiciaire ne peut aucunement se prononcer sur les faits soumis au juge administratif, ce qui est également le cas des faits fondant la seconde procédure de licenciement qu'elle a engagée deux ans plus tard.

Il n'appartient effectivement pas à la juridiction judiciaire de se prononcer sur les faits qui fondent le licenciement dont l'autorisation est sollicitée, dès lors que ceux-ci sont soumis au juge administratif, sans qu'il n'y ait lieu, comme le demande l'appelante aux termes du dispositif de ses conclusions, de se déclarer incompétent pour juger des faits soumis au juge administratif à l'appui de la demande d'autorisation du licenciement de M. [SE].

La société SML répond en dernier lieu à différents faits qu'elle estime présentés de façon éparse et anecdotique.

S'agissant des formations, l'employeur rappelle que le repositionnement de M. [SE] a été effectif à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019 par suite de la médiation intervenue entre les parties, que tous les éléments antérieurs sont inopérants, que les termes même de cette médiation prévoyaient que, dès libération d'un poste de chef d'équipe intégrant la gestion d'une équipe, celui-ci serait proposé à M. [SE] et que, dans l'attente, celui-ci verrait son statut aligné sur celui des autres chefs d'équipe, que c'est dans ce cadre que M. [SE] a ainsi bénéficié des formations afférentes avec, en premier lieu, une formation Excel de deux jours au mois de décembre 2019, que par ailleurs, dès sa prise de poste, il a également bénéficié d'une réelle phase d'intégration, puisqu'il a été convié aux réunions des chefs d'équipe et étant formé par des collègues, notamment par son cadre de service, M. [A], ainsi que par M. [U], qui exerce le même poste en binôme sur d'autres horaires, à ses nouvelles fonctions de responsable de gestion des anomalies réception pour lesquelles il a donc été rapidement opérationnel, que situé à l'entrée de l'entrepôt, M. [SE] se trouvait en charge de suivre les anomalies au niveau du service réception (récupérer les bons de livraison auprès des chauffeurs et les scanner, récupérer les données sur les heures d'arrivée des camions et faire une synthèse des retards de livraison), que du fait de la formation Excel qu'il

a suivie ainsi que des formations pratiques dispensées, dès sa prise de poste, par son binôme et son cadre de service, M. [SE] disposait donc parfaitement des moyens lui permettant d'assurer normalement ses fonctions.

Elle ajoute qu'il restait à lui fixer une date pour une formation relative au management d'équipe, qui pouvait lui être utile pour intervenir, si besoin et ponctuellement, en renfort/remplacement de chefs d'équipe absents qui encadrent une équipe.

Elle invoque les contraintes d'agenda et l'indisponibilité de M. [SE] auxquelles s'est heurtée la programmation de cette formation, qu'ainsi, du 16 mars 2020 au 26 avril 2020, M. [SE] était en arrêt de travail dans le cadre d'un accident du travail puis du 22 juin au 26 août 2020, M. [SE] a de nouveau été absent de l'entreprise pour ses congés estivaux et un arrêt pour rechute, qu'il a donc été difficile pour la société d'organiser, sur l'année 2020, la formation management de M. [SE], la période de Covid ne facilitant guère les choses, que c'est d'ailleurs en ce sens que M. [A] lui a transmis un planning le 24 mars 2021 afin d'organiser avec ce dernier les possibles formations souhaitées, que M. [SE] n'y a pas répondu. Elle ajoute que cette formation n'avait pas de caractère d'urgence puisque M. [SE] n'avait pas, alors, spécifiquement d'équipe à encadrer.

Elle justifie qu'elle est parvenue, au mois d'août 2021, à dispenser à M. [SE] la formation « les fondamentaux du management » et qu'il a également bénéficié de la formation relative à la prévention des RPS au mois de février 2022, M. [SE] étant affecté, depuis le 3 juin 2022, au poste de chef d'équipe au sein du service Dynamiques.

Elle reconnaît qu'il restait la seconde partie de la formation, relative aux « leviers du management » à dispenser au salarié mais explique qu'elle s'est là encore, trouvée confrontée aux plus grandes difficultés pour dispenser ladite formation à l'intéressé, M. [SE] ayant été convoqué à deux reprises en 2022 pour suivre cette formation, les 13 juillet et 22 septembre 2022 mais celui-ci ne s'est pas rendu aux sessions.

Il résulte de ces explications corroborées par différents justificatifs que la société SML s'est heurtée à des difficultés pour organiser les formations, sans qu'il ne puisse lui être opposé une résistance abusive.

S'agissant des transmissions des attestations de salaire à la CPAM, la société SML répond de façon générale que si un tel retard a pu être constaté, il ne peut s'agir que d'un oubli ou d'un défaut ponctuel de vigilance du gestionnaire de paie mais qu'en tout état de cause, dès lors qu'elle est avertie, elle régularise immédiatement la situation.

Les deux parties procèdent à ce sujet par affirmations générales sans donner d'exemple suffisamment précis de leurs allégations de sorte qu'il ne peut être tenu compte de ce fait.

S'agissant de la réunion du 23 mai 2018, l'employeur soutient qu'il est faux de dire que la majorité des questions posées par la CGT l'auraient été en son absence du fait de son entretien préalable se déroulant le même jour, qu'en effet, la

réunion avait fait l'objet d'une suspension, pour permettre à M. [SE] de revenir et assurer normalement la poursuite de celle-ci, sans toutefois justifier de cette allégation.

S'agissant de l'évaluation 2022, l'employeur répond que M. [SE] s'est manifesté à l'issue de la campagne d'évaluation par courrier du 24 mai 2022 auquel il a répondu le 27 juillet 2022 en reprogrammant un entretien, d'abord un dimanche par erreur, et en définitive le 8 novembre 2022.

La société SML souligne que M. [SE] ne cherche qu'à se saisir du moindre détail pour alimenter son dossier.

S'agissant de l'enquête de l'inspection du travail, la société SML indique découvrir tout de cette enquête dans le cadre de ce litige, affirme n'avoir reçu strictement aucun courrier de l'inspection du travail en ce sens, ce qui n'est effectivement pas démontré par le salarié, et constater qu'en tout état de cause, les griefs dont il est fait état sont les mêmes que ceux développés ici.

S'agissant de l'organisation tardive d'une visite de reprise à la suite de l'accident du travail, la société SML fait valoir qu'elle n'a pas pu faire autrement dès lors que la médecine du travail n'avait aucune autre date disponible, ainsi qu'elle l'a écrit au salarié le 20 avril 2023 (sa pièce 85) sans toutefois en rapporter la preuve.

S'agissant du paiement du temps passé en visite et du déplacement, la société SML indique avoir régularisé cette situation, sur la rémunération du mois de juin 2023 et justifie avoir écrit en ce sens à M. [SE] le 2 juin 2023 (pièce 86 de l'employeur).

S'agissant de la reprise de M. [SE] en mi-temps thérapeutique sans régularisation d'un avenant, la société SML fait valoir que le salarié a été déclaré apte le 26 avril 2023 à la reprise à temps partiel thérapeutique à 75 % pour un mois, ce qui est exact au vu de l'attestation de suivi établie par le médecin du travail le 26 avril 2023 (pièce 252 bis du salarié).

Elle affirme que sa rémunération devait nécessairement être réduite au prorata de son temps de présence, dès lors qu'il continuait à percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale, ce point n'étant pas discuté.

M. [SE] demande à ce sujet qu'il soit ordonné à la société SML de lui payer au titre de sa période d'activité à temps partiel pour motif thérapeutique, l'ensemble des primes et avantages financiers dus comme s'il travaillait à temps complet, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la signification de l'arrêt, la cour se réservant le pouvoir de liquider l'astreinte.

Mais, en l'absence de toute explication précise sur ce point, également de toute demande chiffrable ou même de

précision quant à la période considérée, la demande n'apparaît pas fondée. M. [SE] en sera débouté.

S'agissant des primes, elle expose que toutes les primes sont habituellement proratisées au sein de l'entreprise en cas d'absence, qu'elle n'a donc fait qu'appliquer le régime en vigueur en son sein.

S'agissant de la signature d'un avenant, la société SML justifie avoir établi un tel avenant (sa pièce 88) mais prétend que M. [SE] ne l'a jamais signé, produisant à l'appui de ses dires un échange de courriels à ce sujet (sa pièce 87).

La société SML entend ajouter en conclusion, qu'il est selon elle piquant de constater qu'alors même que M. [SE] se prétend victime de harcèlement, celui-ci n'hésite pas, de la manière la plus ironique qui soit, à user de sa posture pour nuire à de très nombreux salariés qui, depuis cette décision de 2018 et jusqu'à aujourd'hui, se plaignent du comportement harcelant et nuisible de M. [SE].

Parmi de nombreux témoignages, elle produit un courrier daté du 3 mars 2021 émanant d'un collectif des chefs d'équipe, signé par 12 personnes, ayant pour objet une «demande d'enquête CSSCT pour suspicion de harcèlement moral» et commençant ainsi: «M. Le directeur, L'ensemble des chefs d'équipe, signataires de la présente, vous alerte d'un mal-être dont l'origine provient du comportement d'un certain délégué syndical CGT. Il nous est même difficile d'évoquer son nom, non par peur de cette personne, mais par crainte de ce qu'il est capable de faire et de faire faire» et se terminant ainsi: «'Ainsi, face à ce réel malaise, ou plutôt mal-être, voire de la peur, liée à la malveillance que nous ressentons de la part de ce délégué syndical CGT, l'ensemble des signataires du présent courrier réitérons (sic) notre demande d'ouverture d'enquête auprès de CSSCT pour suspicion de harcèlement moral de la part de M. [SE] [W].'» (pièce 19 de l'employeur).

Pour autant, même si la société SML justifie de la plupart de faits allégués par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, il reste certains faits, notamment les retards de paiement récurrents, l'absence d'évaluation professionnelle ou sa tardiveté, la gestion administrative des absences du salarié, pour lesquels les explications données ne sont pas convaincantes et conduisent à retenir une discrimination en raison des activités syndicales du salarié.

Il ressort des explications données tant par M. [SE] que par la société SML que ceux-ci s'opposent dans le cadre d'un véritable bras de fer, la dégradation des conditions de travail du salarié étant manifeste dans le contexte décrit, même si les faits en définitive retenus n'ont pas l'ampleur de ceux qui ont été présentés par le salarié.

Au regard des éléments de la cause tels qu'ils ont été analysés précédemment, il apparaît que le conseil de prud'hommes a fait une juste appréciation du préjudice subi par M. [SE] en l'évaluant à la somme de 13 000 euros et sera en conséquence confirmé de ce chef, sans qu'il n'y ait lieu à une condamnation supplémentaire, telle qu'elle est demandée par M. [SE].

M. [SE] fait état dans ses conclusions d'un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur, d'une discrimination en raison de son état de santé et d'un harcèlement, en visant les mêmes faits déjà étudiés au titre du harcèlement discriminatoire, mais dans la mesure où il ne présente pas de demandes spécifiques sur ces fondements, la cour retient qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces points, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 954 du code de procédure civile.

Sur les retenues opérées sur les salaires de M. [SE]

M. [SE] reproche à la société SML de ne cesser de procéder à des retenues sur ses bulletins de salaire, aux motifs tirés soit d'«absences injustifiées », soit de « réduction absence temps de pause », soit pour « absence autorisée non rémunérée », certaines retenues correspondant selon lui en réalité à des heures de délégation, et les contestent toutes.

M. [SE] sollicite la condamnation de son employeur à lui verser la somme totale de 3'837,40 euros selon le décompte suivant :

- 663,07 euros de juin 2017 à décembre 2018,
- 997,11 euros de janvier à décembre 2019,
- 407,39 euros de juillet 2020 à février 2021,
- 154,68 euros pour le mois de mars 2021,
- 120,52 euros pour le mois d'avril 2021,
- 450,20 euros de juillet 2021 à juin 2022,
- 281,71 euros de juillet 2022 à novembre 2022,
- 723,51 euros de décembre 2022 à juin 2023,
- 39,21 euros de juillet à septembre 2023,

à titre de rappel de salaire correspondant aux retenues injustifiées figurant sur ses bulletins de salaire de juin 2017 à septembre 2023 inclus,

outre la somme de 383,74 euros au titre des congés payés incidents.

Il sollicite également la condamnation de son employeur à lui verser la somme de 575,61'euros correspondant à l'incidence de ce rappel de salaire sur la prime d'ancienneté (3'837,40 euros x 15 %) et la somme de 57,56 euros au titre des congés payés afférents.

La société SML s'oppose à ces demandes. Elle rappelle que le salaire constitue la contrepartie du travail effectif du

salarié, que dès lors que ce dernier n'effectue pas son travail, qu'il s'agisse d'une absence injustifiée ou d'un retard, elle est en droit d'opérer une retenue proportionnelle à la durée de l'absence. Elle ajoute qu'elle comptabilise précisément le temps de travail de ses salariés au moyen d'une badgeuse et que les retenues ont été opérées par le service paie, chaque fois qu'une absence non autorisée ou injustifiée a été relevée.

La société observe que les retenues correspondent, pour la plupart, à des absences injustifiées lorsque le salarié ne prend pas son poste de travail avant ou après des réunions d'IRP et qu'il ne comptabilise pas, de ce fait, 7 heures de présence dans l'entreprise, le service paie opérant alors une retenue sur salaire pour le temps durant lequel il se trouve alors en absence injustifiée, à savoir qu'il n'est ni en réunion, ni en heure de délégation, ni à son poste de travail.

Il est de principe qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve du paiement du salaire et donc de rapporter la preuve de la légitimité des retenues opérées.

Il sera observé que, devant le conseil de prud'hommes, M. [SE] avait sollicité la condamnation de son employeur à lui verser la somme de 2 342,77 euros correspondant aux retenues, selon lui injustifiées, au titre de la période de juin 2017 à avril 2021, qu'en conséquence, au regard du montant réclamé devant la cour, celui-ci a ajouté à sa demande au titre de nouvelles retenues.

Les parties ne discutent pas la matérialité des retenues contestées, lesquelles sont retrouvées sur les bulletins de salaire produits.

Pour autant, ni l'une, ni l'autre ne produit le détail de chaque retenue, ni le motif allégué à l'appui, ni ne fait état des circonstances de fait l'accompagnant.

Au vu des explications des parties, il apparaît cependant que la majeure partie des retenues correspondent en réalité à du temps de délégation.

Il est constant que le salarié est tenu de prévenir son employeur de l'utilisation de son temps de délégation afin de permettre à celui-ci d'anticiper ses absences et d'organiser le service en conséquence.

Or, il apparaît qu'en l'espèce, M. [SE] ne procédait pas à une telle information préalable.

Ainsi, les retenues sont valablement expliquées par l'absence d'information préalable du salarié quant aux heures de délégation qu'il entend utiliser.

La demande n'est dès lors pas fondée.

M. [SE] en sera débouté, par confirmation du jugement entrepris.

Sur le complément de prime de fin d'année 2021

M. [SE] réclame paiement d'une somme de 1 335,38 euros à titre de solde de prime de fin d'année. Il expose qu'il n'a perçu à ce titre que la somme de 2 587,83 euros alors qu'il aurait dû percevoir une somme de 3 923,21 euros au titre de la prime de fin d'année 2021 et réclame donc la différence.

La société SML oppose l'irrecevabilité de cette demande, nouvelle en cause d'appel tandis que le salarié répond qu'il s'agit d'une demande additionnelle formée en cause d'appel recevable comme se rattachant aux prétentions originaires par un lien suffisant.

En l'espèce, la demande de M. [SE] tendant à se voir allouer un solde de prime de fin d'année 2021 n'a pas pour objet d'opposer une compensation, de faire écarter les prétentions adverses ou de faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

Il ne s'agit pas non plus d'une demande qui serait l'accessoire, la conséquence ou le complément des demandes formées en première instance. En effet, aucune demande de prime de fin d'année, y compris pour les années précédentes, n'a été présentée devant le conseil de prud'hommes de sorte que l'objet de cette demande nouvelle est distinct des demandes présentées en première instance telles qu'elles ont été rappelées précédemment.

Elle n'est donc ni l'accessoire, la conséquence ou le complément des demandes formées en première instance.

Elle doit en conséquence être déclarée irrecevable sur ce fondement sans qu'il n'y ait lieu d'examiner l'argumentation inopérante du salarié au titre des dispositions de l'article 70 du code de procédure civile, la demande n'ayant pas été présentée en cours d'instance devant le conseil de prud'hommes mais pour la première fois devant la cour d'appel.

Sur le rappel de salaires au titre des NAO 2022 et la demande de fixation du salaire incidente

M. [SE] sollicite un rappel de salaire depuis le mois d'avril 2022 au titre des NAO 2022 et ses incidences sur la fixation du salaire de base, à compter du 1er septembre 2023, qu'il chiffre à la somme de 2 819,04 euros, au motif que son

employeur a décidé de ne pas lui attribuer une augmentation individuelle de salaire de 0,8 % en dehors de tout entretien d'évaluation, en violation de l'accord NAO du 13 mars 2022 qui prévoit l'organisation d'un tel entretien pour lui expliquer les raisons de l'octroi ou non d'une augmentation.

La société SML oppose l'irrecevabilité de cette demande, nouvelle en cause d'appel, tandis que M. [SE] fait à nouveau état de façon inopérante du fait qu'il s'agit d'une demande additionnelle.

Cette demande n'a pas pour objet d'opposer une compensation, de faire écarter les prétentions adverses ou de faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

Il ne s'agit pas non plus d'une demande qui serait l'accessoire, la conséquence ou le complément des demandes formées en première instance puisque l'intimé a présenté une demande au titre de l'accord NAO 2022 sans qu'une demande n'ait été formulée en première instance au titre des accords des années précédentes.

Elle doit en conséquence être déclarée irrecevable, de même que la demande incidente de fixation du salaire de base du salarié à compter du 1er avril 2022, sur la base de l'accord NAO 2022 ainsi qu'à compter du 23 mars puis du 1er septembre 2023 sur la base de l'accord NAO 2023, également la demande de délivrance de bulletins de salaire conformes.

Sur le report de 12 jours de congés payés ou leur paiement

M. [SE] demande qu'il soit ordonné à la société SML de reporter 12 jours de congés payés acquis et, à défaut, de condamner la société à lui payer la somme de 1 466,50 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés.

La société SML oppose l'irrecevabilité de cette demande, nouvelle en cause d'appel.

Cette demande doit également être déclarée irrecevable, comme la demande de délivrance d'un bulletin de salaire conforme, faute d'avoir pour objet d'opposer une compensation, de faire écarter les prétentions adverses ou de faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers ou de la survenance ou de la révélation d'un fait. Il n'est par ailleurs pas l'accessoire, la conséquence ou le complément des demandes formées en première instance, aucune demande avec le même objet ou le même fondement juridique n'ayant été formée devant le conseil de prud'hommes.

Sur l'astreinte au titre des formations

M. [SE] demande d'assortir l'obligation mise à la charge de la société SML de le planifier aux formations dédiées au poste de chef d'équipe, y compris aux formations en matière de management, conformément au protocole d'accord signé le 1er octobre 2019, d'une astreinte de 500 euros par jour de retard à compter de la signification de l'arrêt à intervenir, la cour se réservant le pouvoir de liquider l'astreinte.

La société SML demande qu'il soit constaté que M. [SE] a bénéficié de l'ensemble des formations requises sur son poste actuel et qu'en tout état de cause cette demande est dépourvue d'objet à ce jour, le salarié occupant depuis le 1er juin 2022 un poste de chef d'équipe pour lequel il a reçu les formations afférentes.

M. [SE] confirme, page 24 de ses conclusions, que postérieurement au jugement rendu par le conseil de prud'hommes, il lui a été confié, à compter du 14 juin 2022, un poste de chef d'équipe au sein de l'activité Dynamique intégrant la gestion d'une équipe.

Il oppose cependant qu'il n'a toujours pas bénéficié des formations dispensées dans le cadre du parcours LOG (sans préciser l'objet de ce parcours), ni d'aucune formation en matière de management.

Il indique maintenir sa demande, «si d'aventure il ne devait pas avoir bénéficié avant l'audience de plaidoiries des formations dédiées au poste de chef d'équipe».

Le protocole d'accord transactionnel prévoit, à ce sujet, ce qui suit:

«Il bénéficiera, dès son intégration au poste, d'une formation au poste de responsable de gestion des anomalies et, dans les meilleurs délais des formations proposées par la société pour accompagner les salariés affectés sur un poste de chef d'équipe, y compris les formations en matière de management.

Dans le cadre de ses fonctions, M. [SE] sera amené à intervenir comme chef d'équipe en renfort au sein du flux Amont pour pallier les absences (congés, repos, maladie, etc.) des deux chefs d'équipe, MM [H] et [V].

M. [SE] sera ainsi formé concrètement sur le terrain au sein du Flux Amont, en attendant qu'il puisse bénéficier des formations proposées par la société pour accompagner les salariés affectés sur un poste de chef d'équipe, y compris les formations en matière de management.»

(pièce 77 du salarié).

Les termes de ce protocole ne permettent pas de connaître précisément les formations mises à la charge de l'employeur, du fait d'une formulation très générale («formation au poste», «des formations proposées par la société pour accompagner les salariés affectés sur un poste de chef d'équipe» et une formation concrète sur le terrain), ni surtout le calendrier attendu.

M. [SE] ne donne aucune information actualisée à la cour sur ce point.

Il est rappelé que l'astreinte est une mesure coercitive permettant d'assurer l'exécution d'une obligation mise à la charge d'une partie, qui ne l'a pas exécutée de façon volontaire.

Au vu des éléments en présence, l'inexécution reprochée à l'employeur n'étant pas caractérisée et les circonstances exposées n'en faisant quoi qu'il en soit pas apparaître la nécessité, il n'y a pas lieu de prononcer une astreinte.

Au demeurant, l'article L. 133-1 du code des procédures d'exécution ne prévoit pas la possibilité pour un juge d'assortir d'une astreinte une obligation résultant d'un protocole d'accord transactionnel.

M. [SE] sera en conséquence débouté de cette demande, tandis qu'il convient d'infirmier le jugement dont appel en ce qu'il a ordonné à la société SML de planifier M. [SE] sur des formations.

Sur l'intervention du syndicat CGT Commerce SML

Le syndicat CGT Commerce SML sollicite l'allocation d'une somme de 7 000 euros, par infirmation du jugement entrepris uniquement sur le quantum, sur le fondement des dispositions de l'article L. 2132-3 du code du travail tandis que la société SML s'oppose à la demande.

L'article L. 2132-3 du code du travail dispose que : «Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.'»

Toute entrave à l'exercice du droit syndical porte, par nature, atteinte à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat représente.

Or, il a été retenu précédemment que la société SML était à l'origine d'un harcèlement discriminatoire à l'égard de M. [SE], en raison de ses activités syndicales.

Il convient dès lors de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société SML à verser au syndicat une indemnité sur le fondement des dispositions susvisées, que le conseil de prud'hommes a justement évaluée à la somme de 1 500 euros.

#### Sur les intérêts moratoires et leur capitalisation

Le créancier peut prétendre aux intérêts de retard calculés au taux légal, en réparation du préjudice subi en raison du retard de paiement de sa créance par le débiteur. Les condamnations prononcées produisent intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'employeur de la convocation devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation pour les créances contractuelles et à compter de la décision, qui en fixe le principe et le montant, pour les créances indemnitaires.

En application des dispositions de l'article 1343-2 du code civil, il y a lieu de préciser que les intérêts échus, dus au moins pour une année entière, produiront intérêt.

Le jugement sera confirmé de ces chefs.

#### Sur la remise d'un bulletin de salaire récapitulatif conforme aux termes de l'arrêt

M. [SE] est bien fondé à solliciter la remise par la société SML d'un bulletin de salaire récapitulatif conforme aux termes du présent arrêt.

Il n'y a pas lieu, en l'état des informations fournies par les parties, d'assortir cette obligation d'une astreinte comminatoire. Il n'est en effet pas démontré qu'il existe des risques que la société SML puisse se soustraire à ses obligations sur ce point.

#### Sur les dépens et les frais irrépétibles de procédure

Compte tenu de la teneur de la décision rendue, le jugement de première instance sera confirmé en ce qu'il a condamné la société SML au paiement des dépens de première instance et en ce qu'il l'a condamnée à payer à M. [SE] une somme de 1 500 euros au titre des frais irrépétibles et une somme de 500 euros sur le même fondement au syndicat.

La société SML, tenue à paiement, supportera les dépens d'appel tels qu'ils sont fixés par l'article 695 du code de

procédure civile.

La société SML sera en outre condamnée à payer à M. [SE] une indemnité sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, que l'équité et la situation économique respective des parties conduisent à arbitrer à la somme de 1'500'euros, outre une indemnité de 500 euros au profit du syndicat.

Elle sera déboutée de sa propre demande présentée sur le même fondement.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS

La COUR, statuant publiquement, en dernier ressort et par arrêt contradictoire,

DÉBOUTE la SNC Sedifrais Montsoul Logistic de sa demande de nullité du jugement entrepris, ainsi que de ses demandes incidentes tendant au débouté de M. [W] [SE] et du syndicat CGT Commerce Sedifrais Montsoul Logistic de l'ensemble de leurs demandes et au remboursement par ceux-ci de l'ensemble des sommes brutes versées dans le cadre de l'exécution provisoire,

RECTIFIE le jugement rendu le 9 mai 2022 par le conseil de prud'hommes de Montmorency portant le numéro RG F20/00240 en supprimant, en page 1 du jugement, dans la composition du conseil de prud'hommes, le nom de M. [P] [Z] et en le remplaçant par celui de M. [DA] [M],

DIT que mention de cette décision rectificative sera portée sur la minute du jugement et sur les expéditions,

DIT irrecevables en cause d'appel les demandes de complément de prime de fin d'année 2021, de rappel de salaires au titre des NAO 2022, de fixation du salaire de base du salarié à compter du 1er avril 2022, sur la base de l'accord NAO 2022 ainsi qu'à compter du 23 mars puis du 1er septembre 2023 sur la base de l'accord NAO 2023, de remise de bulletins de salaire conformes, de report de 12 jours de congés payés ou leur paiement et de remise d'un bulletin de salaire rectifié,

DIT n'y avoir lieu de se déclarer incompétent pour juger des faits soumis au juge administratif à l'appui de la demande

d'autorisation du licenciement de M. [W] [SE],

DIT n'y avoir lieu de juger nulle la transaction intervenue le 1er octobre 2019 et donc de répondre à l'irrecevabilité soulevée par M. [W] [SE], ni à sa demande subsidiaire tendant à obtenir, en cas de restitution de l'indemnité transactionnelle qui lui a été versée, paiement de différentes sommes,

CONFIRME le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Montmorency le 9 mai 2022, excepté en ce qu'il a ordonné à la SNC Sedifrais Montsourt Logistic de planifier M.[N] [SE] aux formations dédiées au poste de chef d'équipe, y compris les formations en matière de management, conformément au protocole transactionnel signé le 1er octobre 2019,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

CONDAMNE la SNC Sedifrais Montsourt Logistic à payer à M. [W] [SE], pour la période allant du mois de juillet 2021 au mois de septembre 2023, les sommes suivantes':

. 5 083,52 euros à titre de rappel de prime de productivité,

. 508,35 euros au titre des congés payés afférents,

. 762,52 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté,

. 76,25 euros au titre des congés payés afférents,

DIT n'y avoir lieu d'examiner les demandes subsidiaires de la SNC Sedifrais Montsourt Logistic tendant à rectifier ou interpréter l'arrêt du 24 janvier 2018, ni donc leur recevabilité,

DÉBOUTE M. [W] [SE] de sa demande tendant à voir la SNC Sedifrais Montsourt Logistic le planifier aux formations dédiées au poste de chef d'équipe, y compris les formations en matière de management, conformément au protocole transactionnel signé le 1er octobre 2019,

DÉBOUTE M. [W] [SE] de sa demande tendant à voir assortir d'une astreinte l'obligation de formation mise à la charge de la SNC Sedifrais Montsourt Logistic au titre du protocole transactionnel du 1er octobre 2019,

DÉBOUTE M. [W] [SE] de sa demande en paiement, au titre de sa période d'activité à temps partiel pour motif thérapeutique, de l'ensemble des primes et avantages financiers dus comme s'il travaillait à temps complet sous astreinte,

ORDONNE à la SNC Sedifrais Montsoul Logistic de remettre à M. [W] [SE] un bulletin de salaire récapitulatif conforme aux termes du présent arrêt,

DÉBOUTE M. [W] [SE] de sa demande d'astreinte,

CONDAMNE la SNC Sedifrais Montsoul Logistic au paiement des dépens d'appel,

CONDAMNE la SNC Sedifrais Montsoul Logistic à payer à M. [W] [SE] une somme de 1 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la SNC Sedifrais Montsoul Logistic à payer au syndicat CGT Commerce Sedifrais Montsoul Logistic une somme de 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE la SNC Sedifrais Montsoul Logistic de sa demande présentée sur le même fondement.

Arrêt prononcé publiquement à la date indiquée par mise à disposition au greffe de la cour d'appel, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Mme Catherine Bolteau-Serre, président, et par Mme Domitille Gosselin, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier, Le président,