

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LAON**
Place du Parvis
CS 10600
02001 LAON CEDEX

Tél : 03.23.26.75.45
Fax : 03.23.26.75.46

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**JUGEMENT DE DEPARTAGE
PRONONCE LE 12 Février 2014**

Audience de plaidoirie le 18 Décembre 2013

RG N° F 13/00131
Nature : 80C

SECTION Industrie

**JUGEMENT contradictoire
premier ressort**

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

DEPARTAGE DU 12 Février 2014
R.G. F 13/00131, section Industrie
(Départage section)

Monsieur D [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Assisté de Me Benoît PELLETIER (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

COPIE

**La SAS ETABLISSEMENTS BOCAHUT
HAUT LIEU
BP 40051**

59362 AVESNES SUR HELPE CEDEX

Représentée par Me Nicolas GEORGE (Avocat au barreau de LILLE)
substituant Me Alexandra DABROWIECKI (Avocat au barreau de
LILLE)

DEFENDERESSE

**Le SYNDICAT CGT BOCAHUT SAS
Haut Lieu**

59440 AVESNES SUR HELPE

Représenté par Me Benoît PELLETIER (Avocat au barreau de
PARIS)

PARTIE INTERVENANTE

- Composition du bureau de Départage section lors des débats et du
délibéré

Madame Anne-Claire MASTAIN, Président Juge départiteur

Monsieur Michel CARON, Assesseur Conseiller (E)

Madame Marie-Josèphe LECREPS-HUTTEAU, Assesseur Conseiller
(E)

Monsieur Didier DEVAUX, Assesseur Conseiller (S)

Monsieur Roger HOPIN, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Françoise MOBON, Greffier

Décision rendu par mise à disposition au Greffe, en présence de
Madame Françoise MOBON, Greffier

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Monsieur D. [REDACTED] travaille en tant que pilote d'installation au sein de la société BOCAHUT depuis le 20 avril 1976, date de son contrat de travail à durée indéterminée. La société BOCAHUT qui appartient au groupe EIFFAGE s'occupe de l'exploitation de gravières et sablières ainsi que d'extraction d'argiles et de kaolin.

La convention collective applicable est celle des Industries de carrières et matériaux.

En 2009, le comité d'entreprise de la société BOCAHUT a mandaté un cabinet d'expertise-comptable afin d'analyser les comptes de l'entreprise. Le 27 janvier 2010, le cabinet d'expertise ALTER a rendu son rapport sur la situation économique de l'entreprise.

Au vu des conclusions de ce rapport, 32 salariés de la société BOCAHUT dont Monsieur D. [REDACTED] ont saisi le Conseil de Prud'hommes d'AVESNES SUR HELPE. Monsieur [REDACTED] a saisi ce conseil le 10 août 2011 aux fins de voir la société BOCAHUT condamner à lui payer les sommes suivantes avec intérêt au taux légal à compter de la demande de convocation devant le bureau de conciliation:

- 1.067,70 euros au titre d'un rappel de salaire en vertu du principe « à travail égal, salaire égal »
- 106,77 euros euros au titre des congés payés afférents
- 1.741,31 euros au titre d'un rappel de majoration pour travail le dimanche et jours fériés
- 174,13 euros au titre des congés payés afférents
- 1.717,72 euros au titre d'un rappel de majoration pour heures de nuit
- 171,77 euros pour des congés payés afférents
- 649,14 euros au titre d'un rappel de majoration pour heures supplémentaires
- 64,91 euros pour les congés payés afférents
- 578,76 euros au titre d'un rappel d'indemnités de congés payés d'ancienneté
- 57,88 euros pour les congés payés afférents
- 3.774,50 euros au titre d'un rappel de gratification de fin d'année
- 3.616,16 euros au titre d'une contrepartie financière du temps d'habillage et de déshabillage
- 3.616,16 euros au titre d'une contrepartie financière pour le temps de douche
- 3.287,46 euros pour un rappel d'indemnité de transport
- 5.000 euros en réparation du préjudice lié à l'inégalité de traitement
- 1.500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Outre la condamnation aux dépens.

Par ailleurs, le syndicat CGT de la société BOCAHUT est venu en intervention volontaire et a sollicité la condamnation de la société à lui payer avec intérêt au taux légal à compter de la demande de convocation devant le bureau de conciliation:

- 3.000 euros à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L.2132-3 du Code du Travail

- 1.500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Monsieur [REDACTED] a également demandé l'exécution provisoire de la décision à venir.

Le 13 octobre 2011, suite à l'échec de la tentative de conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de Jugement au 07 mai 2012 puis au 01 octobre 2012 et au 11 février 2013.

Par jugement en date du 04 mars 2013, le Conseil des Prud'hommes d'AVESNES SUR HELPE a ordonné le renvoi de l'affaire concernant Monsieur [REDACTED] devant le Conseil de Prud'hommes de LAON au motif que Monsieur [REDACTED] est conseiller prud'homme en section industrie au sein de leur Conseil. Il a été fait application de l'article 47 du Code de Procédure Civile.

L'affaire a été plaidée devant le Bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes de LAON le 13 juin 2013.

Un procès-verbal de partage de voix a été rendu le 24 octobre 2013.

A l'audience de départage du 18 décembre 2013 à laquelle l'affaire a été plaidée, Monsieur D. [REDACTED], représenté par son conseil, a maintenu ses demandes tout en actualisant leur montant. En revanche, il n'a pas maintenu sa demande au titre d'un rappel d'indemnités de congés payés d'ancienneté.

Le syndicat CGT BOCAHUT a également maintenu ses prétentions initiales et actualisé leur montant.

La SAS BOCAHUT, représentée par un avocat, a demandé de débouter Monsieur [REDACTED] et le syndicat CGT de leurs demandes, de les condamner au paiement de la somme de 100 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile. Elle a également sollicité la condamnation de Monsieur [REDACTED] aux dépens.

A l'appui de leurs prétentions, les parties avancent les moyens suivants :

- Sur le rappel de salaire :

Monsieur [REDACTED] fait état d'une inégalité dans les salaires de base entre ceux qu'il a perçus et ceux qui ont été perçus par les autres salariés de la société exerçant le même poste de travail à savoir celui de pilote d'installation. Il s'appuie sur le rapport rendu par le cabinet d'expertise ALTER ainsi que sur les bulletins de salaire de l'ensemble des salariés. Il demande par conséquent le rappel de ces salaires en vertu du principe « à travail égal, salaire égal ».

La société BOCAHUT demande que le rapport d'expertise soit écarté des débats en raison du non respect par l'expert-comptable de son obligation de discrétion qui lui imposait de ne pas communiquer d'informations confidentielles. Or, les salaires sont des documents à caractère confidentiels qui ne doivent pas être transmis. Sur la question de l'inégalité de traitement, la société indique que l'écart entre le salaire le moins élevé et le salaire le plus élevé est faible et qu'il est justifié par des critères objectifs et vérifiables.

- Sur la gratification de fin d'année :

Monsieur [REDACTED] indique que l'inégalité de traitement entre les salariés se retrouve aussi dans l'attribution des gratifications de fin d'année, les ouvriers ayant 75% de leur salaire mensuel de base et les ETAM et cadres 100% de leur salaire mensuel de base.

La société BOCAHUT réplique que la différence de gratification de fin d'année est justifiée par la différence de situation des catégories professionnelles.

- Sur la contrepartie financière sollicitée pour le temps d'habillage et de déshabillage :

Le demandeur estime que le port de la tenue de travail est obligatoire sur le lieu de travail et doit s'effectuer sur ce même lieu de travail en raison des conditions de travail particulièrement salissantes de son poste de pilote d'installation. Selon lui, les deux conditions cumulatives de l'article L.3121-3 du Code du Travail sont bien réunies et découlent de ses conditions de travail.

La défenderesse considère que les deux conditions ne sont pas remplies dès lors qu'il n'y a aucune obligation express pour les salariés de mettre et d'enlever leur tenue de travail dans les locaux de l'entreprise ou sur le lieu de travail, le choix étant donné aux employés de le faire dans les vestiaires prévus à cet effet ou non.

- Sur la contrepartie financière du temps de douche :

Monsieur [REDACTED] avance le même argument qu'est celui des conditions de travail salissantes qui nécessitent qu'il doive prendre une douche après son travail et avant de rentrer chez lui, tant pour des raisons d'hygiène que de santé, la chaux pouvant avoir des conséquences sur la peau et la santé.

La société BOCAHUT répond qu'un arrêté du 23 juillet 1947 fixe les conditions dans lesquelles les douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants et qu'une liste indique les travaux concernés par cette obligation de temps de douche. Elle vise les métiers qui font du « concassage, broyage, ensachage et transport à dos d'homme des ciments ». Selon la défenderesse, la chaux n'est pas visée dans cette liste, ce qui implique que le temps de douche n'est pas obligatoire.

- Sur l'indemnité de transport :

Monsieur [REDACTED] fait état d'une autre inégalité de traitement entre les salariés, certains ayant une indemnité de transport alors qu'il n'en perçoit pas. Il ne conteste pas que cette indemnité était attribuée à ces salariés dans leur ancienne entreprise et qu'elle a été maintenue de par le transfert de leur contrat de travail. Cependant, il considère que cet avantage a été dénoncé par la société BOCAHUT alors qu'elle l'a maintenue après cette dénonciation et qu'à ce titre elle doit désormais lui être également attribuée.

La société défenderesse considère que l'indemnité de transport est un avantage individuel acquis par les salariés qui la perçoivent qui provient de leur ancien contrat de travail dont le transfert s'est opéré.

- Sur le rappel de majorations pour les heures supplémentaires, le travail de nuit ainsi que le travail le dimanche et les jours fériés :

Monsieur [REDACTED] conteste l'assiette de calcul prise en compte par son employeur. Selon lui, les majorations doivent se calculer à partir de son salaire effectif et non pas de son salaire de base, le salaire effectif comprenant le salaire de base et les primes inhérentes à la nature de son travail. Or, il indique percevoir une prime de tonnage chaux et une prime de qualité chaux qui doivent être incluses dans le salaire effectif, ce que la société BOCAHUT n'a pas fait.

La société BOCAHUT répond que les primes de tonnage chaux et de qualité chaux ne sont pas inhérentes à la nature du travail du salarié mais sont également dépendantes de facteurs extérieurs. Elles n'ont par conséquent pas à être comptées dans l'assiette de calcul.

- Sur le préjudice moral lié à l'inégalité de traitement :

Monsieur [REDACTED] la considère inhérente à l'inégalité de traitement qu'il a subie.

La défenderesse indique que le demandeur n'apporte aucune preuve sur ce préjudice.

- Sur l'intervention volontaire de la CGT et le préjudice porté à l'intérêt collectif des salariés :

Selon le syndicat CGT BOCAHUT, le non respect du principe « à travail égal, salaire égal » porte préjudice à l'ensemble du personnel de la société BOCAHUT et par conséquent à l'ensemble de la profession que représente le syndicat.

La société estime cette demande infondée dans la mesure où il n'y a selon elle aucune inégalité de traitement entre les salariés. A titre subsidiaire, elle avance que le syndicat ne verse aux débats aucun élément de nature à démontrer l'existence d'un préjudice distinct de celui invoqué par Monsieur [REDACTED]

L'affaire a été mise en délibéré au 12 février 2014.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1° Sur le rappel de salaire :

Sur la question du rapport d'expertise du cabinet ALTER

L'article 7 du Code de déontologie des professionnels de l'expertise comptable leur impose une obligation de discrétion. Ils sont également soumis au secret professionnel. Ces obligations concernent les tiers auxquels ils ne peuvent pas transmettre d'informations confidentiels.

En l'espèce, le rapport a été transmis au comité d'entreprise de la société à la suite d'une demande de sa part. Il est l'ordonnateur de la mission confiée au cabinet d'expert-comptable. Il ne peut donc pas être considéré comme un tiers. Néanmoins, une nuance est à prendre en compte au sujet des informations confidentielles. L'obligation de discrétion et le secret professionnel peuvent alors également concerner le comité d'entreprise. Cependant, deux conditions doivent être réunies pour imposer ces notions au comité d'entreprise, à savoir le caractère effectivement confidentiel de l'information (caractère qui s'applique bien aux données concernant les salaires) et le fait qu'elle soit présentée comme telle par le chef d'entreprise. Sur cette deuxième condition, il ne ressort aucunement des pièces versées aux débats que la société BOCAHUT ait présenté comme confidentielles les informations qu'elle a communiquées au cabinet d'expertise. Cela n'est pas précisé dans le procès-verbal de réunion extraordinaire du comité d'entreprise du 27 janvier 2010. De même, Monsieur [REDACTED] l'expert-comptable qui a fait le rapport, atteste que la société ne lui a pas indiqué que les données avaient un caractère confidentiel.

Par conséquent, il convient de prendre en compte les conclusions du rapport établi par le cabinet ALTER.

Sur le respect du principe « à travail égal, salaire égal »

L'article 23 alinéa 2 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme pose le principe « à travail égal, salaire égal ». L'article L.3221-2 du Code de Travail reprend ce même principe.

En application de ce principe et de celui de la non discrimination entre les travailleurs, et suivant cette règle du « à travail égal, salaire égal », l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les salariés lorsqu'ils sont placés dans une situation identique. Lorsque le salarié établit une différence de rémunération avec d'autres salariés placés dans une situation identique, cette disparité doit être justifiée par l'employeur.

Ainsi, en vertu de l'article L.1134-1 du Code du Travail, il incombe à la partie défenderesse de démontrer que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination illicite. En cas de différence de salaires entre des salariés dans une situation identique, celle-ci doit être justifiée par des critères objectifs, matériellement contrôlables et vérifiables et étrangers à toute discrimination illicite.

En l'espèce, il ressort du rapport d'expertise du cabinet ALTER, des bulletins de salaire versés aux débats et des conclusions même de la partie défenderesse que des différences de rémunération

existent entre les salariés exerçant le poste de pilote d'installation. Pour en justifier, la société BOCAHUT avance plusieurs critères : la qualité de travail, la productivité, la performance, le mérite, l'expérience, l'autonomie dans le travail, l'assiduité, la connaissance du métier et la répartition des tâches de pilote et de rondier dans le poste. Cependant, ces critères restent généraux et imprécis. La société BOCAHUT n'apporte aucun élément probant quant à la façon dont elle applique ces critères globaux qui ne peuvent pas être matériellement vérifiables et contrôlables. Leur seul énoncé ne suffit pas. Par ailleurs, l'expérience ne peut dans le litige en question être retenue comme un critère dans la mesure où la définition qu'en donne l'entreprise revient à l'ancienneté qui donne lieu à une prime distincte.

En conséquence, la différence de rémunération n'est pas justifiée par l'employeur. Il y a lieu de considérer que le principe « à travail égal, salaire égal » n'a pas été respecté.

La demande de Monsieur [REDACTED] à ce titre sera donc retenue.

Au vu des pièces et des bulletins des salaires versés, il convient de condamner la société BOCAHUT à verser la somme de 1.411,70 euros ainsi que celle de 141,17 euros pour les congés payés afférents avec intérêt au taux légal à compter de la notification de la présente décision.

2° Sur la gratification de fin d'année :

Selon la négociation annuelle obligatoire, la gratification de fin d'année pour la catégorie professionnelle des ouvriers est une prime exceptionnelle équivalente au minimum à 75% du salaire mensuel de base. Celle pour la catégorie des cadres et des ETAMS est équivalente à un mois de salaire de base.

En vertu du principe d'égalité de rémunération, en matière de gratification ou d'avantage, la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier l'attribution d'un avantage. Une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence doit reposer sur des raisons objectives. Néanmoins, il faut également rechercher si la différence de traitement résultant d'un accord conventionnel n'a pas pour but ou objet de prendre en compte les spécificités de la situation de chacune des deux catégories professionnelles distinctes.

En l'espèce, cette différence tient compte des primes dont bénéficient les ouvriers alors que les cadres et ETAM ne les ont pas durant l'année. Cette spécificité justifie la différence de gratification, différence par ailleurs acceptée par les salariés dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

La demande de Monsieur [REDACTED] sera rejetée sur ce chef.

3° Sur la contrepartie financière sollicitée pour le temps d'habillage et de déshabillage :

Aux termes de l'article L.3121-3 du Code du Travail, « le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contrepartie. Ces contreparties sont accordées soit sous la forme de repos, soit sous la forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. »

Les deux conditions posées par cet article sont cumulatives.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le port d'une tenue de travail est imposé dans la société BOCAHUT notamment et surtout pour les pilotes d'installation qui sont en contact avec la chaux. C'est l'application de la deuxième condition qui fait objet de débat entre les parties.

Si, en l'espèce, l'employeur n'a pas posé d'obligation expresse de mettre ou d'enlever la tenue de travail sur le lieu de travail, il résulte des conditions de travail salissantes et du risque sanitaire que représente le contact avec la chaux la nécessité pour les pilotes d'installation tel que Monsieur [REDACTED] de se changer sur leur lieu de travail. Les constats d'huissier versés par la défenderesse ne peuvent suffisamment démontrer le contraire, les constats ne concernant pas la catégorie des

pilotes d'installation mais celles d'autres postes qui ne connaissent pas les mêmes conditions de travail.

Ce temps d'habillage et de déshabillage est classiquement et raisonnablement estimé à 15 minutes. La société BOCAHUT sera ainsi condamnée à verser la somme de 4.917,23 euros à ce titre à Monsieur [REDACTED], avec intérêt au taux légal à compter de la notification du jugement.

4° Sur la contrepartie financière du temps de douche :

Aux termes de l'article R.3121-2 du Code du Travail, « *en cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche en application de l'article R.4228-9 est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif.* »

Selon l'article R.4228-8 du même Code, une liste de ces travaux est établie.

Elle a été fixée dans un arrêté du 23 juillet 1947 et en l'espèce concerne le « *concassage, broyage, ensachage et transport à dos d'homme des ciments.* » Cette liste ne précise cependant pas la déclinaison « des ciments ».

Il y a lieu de considérer que les travaux des pilotes d'installation de la société BOCAHUT sont insalubres ou salissants, la chaux étant une forme de ciment dont l'exploitation est un travail salissant qui nécessite de prendre des mesures de protection, de prévention et de porter une tenue de travail. Par ailleurs, la convention collective des industries de fabrication de la chaux prévoit un temps de douche. Si cette convention collective n'est pas applicable au sein de la société BOCAHUT dont l'activité principale n'est pas en lien avec la chaux, il n'en demeure pas moins que les raisons de la mise en place d'un temps de douche se retrouvent au sein de la société pour les pilotes d'installation et donc pour Monsieur [REDACTED] dont le travail est salissant. L'hygiène et la santé requièrent ce temps de douche qui est justement estimé par le demandeur à 15 minutes par jour.

Ainsi, la société BOCAHUT devra lui verser la somme de 4.971,23 euros à ce titre, avec intérêt au taux légal à compter de la notification du jugement.

5° Sur l'indemnité de transport :

Il n'est pas contesté que certains salariés (chauffeurs) perçoivent une indemnité de transport. Quelque soit sa qualification (usage, avantage individuel acquis), il ressort du courrier émanant de l'employeur en date du 1^{er} avril 2010 qu'il a été dénoncé.

Dès lors que la société BOCAHUT l'a maintenu après cette dénonciation, une différence de traitement non justifiée existe entre les salariés de la société.

Il lui appartenait d'ouvrir une négociation sur ce point dans l'entreprise.

Elle devra donc verser la somme de 4.492,86 euros sur ce chef à Monsieur [REDACTED] avec intérêt au taux légal à compter de la notification du jugement.

6° Sur le rappel de majorations pour les heures supplémentaires, le travail de nuit ainsi que le travail le dimanche et les jours fériés :

Selon la Circulaire DR n°94-4 du 21/04/1994, le salaire horaire auquel s'applique la majoration est le salaire effectif payé aux salariés, ce salaire effectif étant composé du salaire de base et des primes inhérentes à la nature du travail du salarié qui sont assimilés à un salaire.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] perçoit une prime de tonnage chaux et une prime de qualité chaux. La première dépend pour partie du travail individuel du salarié, ce que ne conteste pas la société défenderesse. Qu'elle dépende également du travail d'un autre salarié même commercial ne modifie pas sa nature. En ce qui concerne la prime de qualité chaux, il en est de même, cette

prime étant fixée selon le pourcentage d'analyse de perte de feu. Or, dans sa fiche de poste, il est demandé au pilote d'installation d'agir sur ce point.

Par conséquent, les deux primes font partie du salaire effectif.

La société BOCAHUT sera également condamnée sur ce chef. Elle devra verser au demandeur la somme de 1.025,86 euros pour les heures supplémentaires, ainsi que 102,59 euros pour les congés payés ; 2.939,45 euros pour les heures de nuit et 293,95 euros pour les congés payés ; 2.627,21 euros pour les heures travaillées le dimanche et les jours fériés ainsi que 262,72 euros pour les congés payés. Ces sommes porteront intérêt au taux légal à compter de la notification de la décision.

7° Sur le préjudice moral lié à l'inégalité de traitement :

Monsieur [REDACTED] subit un préjudice personnel par le fait que la différence de salaire entraîne une atteinte à sa dignité en laissant entendre dans la collectivité de travail qu'il a un comportement qui ne mérite pas une juste reconnaissance salariale.

Ce préjudice consistant en une atteinte à sa dignité est distinct du préjudice financier pour lequel la société BOCAHUT a été condamnée à lui verser une somme d'argent au titre du rappel de salaire. Il est sur le plan moral.

A ce titre, la société BOCAHUT devra lui verser 2.000 euros, avec intérêt au taux légal à compter de la notification du jugement.

8° Sur l'intervention volontaire de la CGT et le préjudice porté à l'intérêt collectif des salariés :

Aux termes de l'article L.2132-3 du Code du Travail, « *les syndicats professionnels ont le droit d'ester 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.* »

Le non-respect par l'employeur du principe « à travail égal, salaire égal » porte nécessairement préjudice non seulement à Monsieur [REDACTED], aux salariés de la société BOCAHUT mais également à l'ensemble de la profession représentée par le syndicat CGT BOCAHUT.

En revanche, la somme réclamée apparaît excessive. Elle sera ramenée à la somme de 5.000 euros à laquelle il convient de condamner la société défenderesse, avec intérêt au taux légal à compter de la notification de la décision.

9° Sur l'exécution provisoire :

Les circonstances d'espèce justifient que l'exécution provisoire soit ordonnée.

10° Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile

La société BOCAHUT sera condamnée à verser à Monsieur [REDACTED] et au syndicat de la CGT BOCAHUT la somme de 750 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

11° Sur les dépens

La société BOCAHUT qui succombe à l'instance sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes, statuant en formation de départage, par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire et en premier ressort,

CONDAMNE la SAS ETABLISSEMENT BOCAHUT à verser à Monsieur D [REDACTED] les sommes suivantes avec intérêts au taux légal à compter de la notification du présent jugement :

- 1.411,70 euros au titre d'un rappel de salaire en vertu du principe « à travail égal, salaire égal »
- 141,17 euros euros au titre des congés payés afférents
- 2.627,21 euros au titre d'un rappel de majoration pour travail le dimanche et jours fériés
- 262,72 euros au titre des congés payés afférents
- 2.939,45 euros au titre d'un rappel de majoration pour heures de nuit
- 293,95 euros pour des congés payés afférents
- 1.025,86 euros au titre d'un rappel de majoration pour heures supplémentaires
- 102,59 euros pour les congés payés afférents
- 4.971,23 euros au titre d'une contrepartie financière du temps d'habillage et de déshabillage
- 4.971,23 euros au titre d'une contrepartie financière pour le temps de douche
- 4.492,86 euros pour un rappel d'indemnité de transport
- 2.000 euros en réparation du préjudice lié à l'inégalité de traitement
- 750 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile

CONDAMNE la SAS ETABLISSEMENTS BOCAHUT à verser au syndicat CGT BOCAHUT SAS les sommes suivantes avec intérêt au taux légal à compter de la notification du jugement :

- 5.000 euros au titre du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession
- 750 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile

REJETTE les plus amples et contraires demandes des parties,

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision,

CONDAMNE la SAS ETABLISSEMENTS BOCAHUT aux dépens.

Le Greffier,



Le Président,

