

**Syndicat – rémunération – évolution professionnelle**

*L'absence d'évolution professionnelle d'un salarié syndiqué, malgré les nombreux diplômes obtenus, ainsi que les disparités salariales constatées avec d'autres salariés exerçant les mêmes fonctions, laissent supposer l'existence de discriminations syndicales. La haute autorité présente ses observations dans le cadre de la procédure prud'homale.*

Le Collège :

Vu le Code du travail ;

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition du Président,

Décide :

Monsieur Michel a saisi la Haute autorité le 31 août 2005 d'une réclamation relative à son absence d'évolution professionnelle qu'il estime liée aux fonctions de représentant du personnel.

Le réclamant a entamé une procédure prud'homale. Il a obtenu partiellement gain de cause devant le Conseil des prud'hommes. Il a interjeté appel.

L'article L412-2 du Code du travail prévoit notamment qu'« *il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment [...] l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux* », et précise que « *toute mesure prise par l'employeur contrairement à [ces] dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.* »

La Cour de cassation considère que, l'action intentée en vertu de ces dispositions étant de type indemnitaire, c'est la prescription trentenaire qui s'applique, et qu'« *il appartient au salarié syndicaliste qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et il incombe à l'employeur s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au*

*salarié d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat. »<sup>1</sup>*

Le réclamant, alors titulaire d'un CAP, a été embauché en qualité de technicien par la SA YOUPI. Il a été élu au Comité d'entreprise en 1977.

Il n'est pas contesté que le réclamant soit resté au coefficient 225 de 1977 à 2003, et qu'il n'ait bénéficié d'aucune augmentation de salaire au choix de l'employeur sur cette période.

Pour justifier l'absence d'évolution professionnelle du réclamant, la SA YOUPI argue en premier lieu que le réclamant ne disposait que d'un CAP.

La SA YOUPI a indiqué, à titre d'exemple, devant le Conseil des prud'hommes que c'est grâce à son BTS Electronique que M. L a été embauché en 1978 au coefficient 250. De même, un document intitulé « *Grille salariale et liste des agents de maîtrise* » produit par l'employeur, fait apparaître que, sur 9 titulaires d'un diplôme équivalent à BAC+2, 8 sont au coefficient 260, le seul salarié au coefficient 225 ayant un an et demi d'ancienneté.

Or, M. Michel a bénéficié de septembre 1991 à juillet 1992 d'un congé individuel de formation (CIF) au terme duquel il a obtenu un BTS informatique.

De plus, il apparaît qu'avant d'obtenir ce diplôme, le réclamant était affecté depuis 1987 au service informatique. A son retour de formation la Direction l'a muté au service fabrication avec un salaire et un coefficient inchangés.

En conséquence, la décision prise en 1992 par la Direction a consisté, d'une part, à ne pas prendre en compte le BTS Informatique obtenu par le réclamant, alors même que le fait d'être titulaire d'un diplôme de niveau BAC+2 semble déterminant au sein de cette entreprise pour justifier l'attribution d'un coefficient supérieur, et d'autre part, à le muter hors du service informatique où il travaillait depuis 1987 et aurait pu, grâce au diplôme obtenu, valoriser ses compétences.

Ces éléments laissent supposer que la décision prise en 1992 caractérise une atteinte au principe d'égalité de traitement à l'égard d'un salarié exerçant des fonctions représentatives, sauf à justifier du bien fondé de cette mesure.

La SA YOUPI indique que l'absence d'évolution professionnelle du réclamant serait la conséquence de compétences insuffisantes.

Bien que sollicité par la Haute autorité sur toute pièce et information relatives à l'appréciation du travail fourni par le réclamant, l'employeur n'a produit qu'une attestation établie le 31 janvier 2005 par le directeur technique qui indique en termes généraux que M. Michel ne s'investirait pas dans son travail, ainsi qu'un courrier d'un client du 7 février 2005 qui se plaint du réclamant qu'il estime incompetent et accuse d'avoir cassé du matériel lors de son intervention. L'employeur n'indique pas avoir sanctionné le réclamant suite à cette plainte.

L'affirmation selon laquelle le réclamant ne disposerait pas de compétences professionnelles suffisantes n'est donc étayée par aucune pièce ni information concrète entre 1977 et 2004. En

---

<sup>1</sup> Cass. soc. 04/07/2000 N°98-43285

tout état de cause, l'employeur n'établit pas que la décision prise en 1992 serait justifiée par des éléments objectifs.

En 1998, le réclamant a bénéficié d'un second CIF qui lui a cette fois permis d'obtenir une maîtrise de gestion. A son retour, il a repris son poste de technicien, de nouveau sans modification de salaire et de coefficient.

En novembre 2003, par un avenant à son contrat de travail, le réclamant a été promu responsable SAV des secteurs parisiens au coefficient 260, sans modification de salaire mais avec un intéressement au chiffre d'affaires.

Or, il apparaît que Messieurs M et B, respectivement embauchés en février 2001 et juillet 2002 sur le même poste, bénéficiaient d'une rémunération brute de 1700 €, soit 200 € de plus que le réclamant.

En mars 2006, la réclamant a également produit deux bulletins de salaire de Monsieur Bernard B, ancien cadre technique au coefficient 350, dont la rémunération mensuelle brute s'élevait à 14260 F (soit environ 2170 €). Ce dernier, dans une attestation établie le 17 mars 2006, indique avoir assuré jusqu'à sa retraite en 2001 le SAV de la région parisienne, et que durant ses congés il était remplacé par M. Michel.

Ces éléments caractérisent une atteinte manifeste au principe de l'égalité de traitement, mais indiquent également que le réclamant aurait assuré des tâches correspondant à des fonctions supérieures à celles étant contractuellement les siennes, sans avoir été rémunéré en conséquence.

Le 12 juillet 2005, l'employeur a signifié au réclamant que « *pour des raisons économiques* », il était obligé de lui proposer une « *modification de son contrat de travail* » consistant à le réaffecter comme technicien SAV avec, pour le « *motiver à accepter cette proposition* », une augmentation de salaire de 200 €. L'employeur précise qu'à défaut de réponse dans le délai d'un mois, il sera « *réputé avoir accepté la modification du contrat de travail* », et qu'un « *refus de sa part serait de nature à remettre en cause la pérennité de leur collaboration* ».

Selon une jurisprudence constante, l'employeur ne peut pas imposer au salarié protégé de modification du contrat ou des conditions de travail<sup>2</sup>. Il peut néanmoins la proposer au salarié protégé, dont l'acceptation ne peut être qu'expresse<sup>3</sup> et, en cas de refus, doit maintenir le contrat de travail en l'état ou engager la procédure spéciale de licenciement.

Le réclamant a accepté cette proposition. Néanmoins, eu égard aux circonstances dans lesquelles cette modification du contrat de travail est intervenue, cette réaffectation sur un poste de niveau inférieur, pourrait être considérée comme une mesure de rétorsion faisant suite à la procédure engagée devant le juge prud'homal pour discrimination syndicale.

Au vu de l'ensemble des éléments précédemment exposés, le Collège de la Haute autorité estime qu'un faisceau d'indices concordants laisse présumer que M. Michel aurait été victime d'une discrimination syndicale dans son évolution professionnelle.

---

<sup>2</sup> Cass. soc. 02/05/2001 n°98-44624

<sup>3</sup> Cass. soc. 13/01/1999 n°97-41519

Le Collège de la Haute autorité invite la SA YOUPI à procéder au réexamen du dossier du réclamant et à prendre toute mesure de nature à compenser les préjudices subis tout au long de sa carrière, et notamment depuis 1992, et demande qu'il lui en soit fait rapport.

Le Collège de la Haute autorité demande à la SA YOUPI d'apporter la justification de la mesure proposée en juillet 2005 et, à défaut de réponse satisfaisante, recommande que M. Michel soit replacé dans ses fonctions antérieures.

Il informe le réclamant qu'il lui appartient, le cas échéant, de solliciter de la Cour d'appel qu'elle invite la Haute autorité à présenter ses observations dans le cadre de la procédure en cours.

Enfin, l'instruction de cette réclamation a révélé que le questionnaire d'embauche, rempli notamment par le réclamant en 1973 et produit par l'employeur, contient des rubriques « *religion* » et « *santé* » que l'inspection du travail, en août 2002, avait demandé à l'employeur de supprimer.

Le Collège de la Haute autorité demande à l'employeur d'établir qu'il a procédé à cette suppression depuis, et que ces mentions soient effacées des documents relatifs aux salariés embauchés antérieurement.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER