

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE METZ**

31, rue du Cambout
57040 METZ CEDEX

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

JUGEMENT du 24 Juin 2009

RG N° F 08/00252

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

contre

**DRASS, M.LE PREFET DE REGION
LA HAUTE AUTORITE
DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR L
EGALITE INTERVENANT
VOLONTAIRE**

Monsieur

**Assisté de Me Ralph BLINDAUER (Avocat au barreau de
METZ)**

DEMANDEURS

MINUTE N° 09 1798

**JUGEMENT DU
24 Juin 2009**

**Représenté par Me Nicolas MATUSZAK (Avocat au
barreau de METZ) substituant Me Francine CREHANGE
(Avocat au barreau de METZ)
DEFENDEUR**

**Qualification :
Contradictoire
premier ressort**

DRASS

Notification le :

Absent

M.LE PREFET DE REGION

Date de la réception

par le demandeur :

Absent

par le défendeur :

**Formule exécutoire
délivrée**

**LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE
INTERVENANT VOLONTAIRE
11 RUE SAINT GEORGE
75009 PARIS**

le :

**Représenté par Me S. LOUVEL (Avocat au barreau de
METZ) substituant Me Bertrand BECKER (Avocat au
barreau de METZ)
PARTIES INTERVENANTES**

à :

Recours :

Formé le :

**COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DEBATS ET DU DELIBERE**

Par :

**Monsieur FALGAS Didier, Président Conseiller Salarié
Monsieur KLEINKLAUS Michel, Conseiller Salarié
Monsieur DAP Laurent, Conseiller Employeur
Monsieur PIERRE Emmanuel Marie Jean, Conseiller
Employeur
Assesseurs
Assistés lors des débats de Madame JACQUIN Sylvie,
Greffier**

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 12 janvier 2007
 - Decision de radiation le 24 octobre 2007
 - Reprise d'instance le 29 février 2008
 - Débats à l'audience de Jugement du 22 Avril 2009
 - Prononcé de la décision fixé à la date du 24 Juin 2009
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Sylvie JACQUIN, Greffier
-

Décision prononcée par mise à disposition au greffe du Conseil de Prud'hommes de METZ le 24 juin 2009

Conformément à la loi, les parties sont convoquées devant le Bureau de Conciliation en son audience du 09 mars 2007.

Monsieur est comparant, assisté de Maître BLINDAUER
L' est non comparante, représentée par Maître BLINDAUER.

La _____ est représentée par Monsieur _____ responsable ressources humaines,
assisté de Maître STEFANELLI-DUMUR.

Les Parties n'ayant pas concilié, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement du 23 mai 2007, puis celui du 05 septembre 2007, puis celui du 24 octobre 2007, date à laquelle est prononcée la radiation du dossier, la reprise de l'instance étant subordonnée à la production des conclusions et pièces de la partie demanderesse.

La demande est réintroduite par acte de saisine du 28 février 2008, Sont citées en tant que parties intervenantes, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) ainsi que la DRASS et Monsieur le Prefet

Les parties sont convoquées devant le bureau de jugement du 30 avril 2008, puis du 25 juin 2008, du 15 octobre 2008, du 18 mars 2009 et enfin du 22 avril 2009, date à laquelle l'affaire est retenue, plaidée contradictoirement et mise en délibéré pour prononcé d'un jugement le 24 juin 2009.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES.

A l'appui de sa demande Monsieur , assisté de Maître BROCHE, fait valoir :

Qu'il a été engagé en tant qu'ouvrier hautement qualifié, le 17 février 1969 avec un CAP et qu'il a été affecté au service logistique.

Qu'il a des activités et des responsabilités syndicales depuis 1971.

En 1983, Monsieur est secrétaire général de l' de et environs.

Avec l'organisation syndicale, Monsieur déplorent une discrimination syndicale de la part de la

L'Union locale CGT et Monsieur appuient leur demande sur le procès verbal de l'Inspection du Travail du 20 décembre 2006

Que la Haute Autorité de lutte contre les Discrimination et pour l'Egalité (HALDE) a été saisie de la situation le 23 novembre 2006 et a donné son avis en ce sens le 27 octobre 2007

Monsieur présente le déroulement de sa carrière, sans observation entre 1969 et 1974, avec ses responsabilités syndicales départementales, en 32 ans de carrière un écart de 53, 35 points s'est creusé avec la moyenne d'évolution de 74 agents de la

Monsieur démontre que l'évolution minimale garantie de 5 points prévue par la Convention Collective n'a pas été systématique

Qu'il n'a plus eu d'évolution depuis 2005

Monsieur a adressé des courriers à sa hiérarchie pour demander la régularisation de sa situation et rétablir ses droits élémentaires

Qu'en réponse, la direction de la a exprimé qu'elle était en difficulté de prendre en compte les salariés qui ont des responsabilités syndicales de part leur absence à leur poste de travail

Que la comparaison d'évolution de salariés ayant une ancienneté comparable montre que nombreux sont les salariés qui ont bénéficié d'un changement de qualification et de classification, ce qui n'est pas le cas de Monsieur

Que suite au procès verbal de l'Inspection du Travail et à la saisie de la HALDE, deux représentants syndicaux ont bénéficié de points de compétence suffisants pour passer du Niveau III au Niveau IV

Monsieur souligne l'avis de la HALDE sur la qui aurait dû appliquer le principe de comparaison de la moyenne des évolution de l'ensemble des agents de même emploi, à défaut de même qualification pour avoir une évolution annuelle de la rémunération.

Monsieur montre que la mise en place d'un nouveau système de classification en 2004 ne modifie en rien les écarts constatés.

Que ces écarts dépendent de l'attitude de l'employeur qui est discriminatoire.

Qu'aucun élément objectif ne justifie la stagnation observée, par Monsieur et la différence de traitement dans son déroulement de carrière

Que le Parquet a constaté matériellement les faits et a estimé que l'élément intentionnel n'est pas caractérisé

Que la CPAM ne peut prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale pour en tirer des conséquences sur le déroulement de carrière, sur la rémunération, sur la formation et sur la promotion de Monsieur

Monsieur estime qu'il existe une situation objective de discrimination

Monsieur demande au Conseil de constater qu'il y a discrimination indirecte fondée sur son activité syndicale.

Monsieur établit un préjudice de 53,35 points d'indice en moyenne.

Monsieur demande à bénéficier du paiement du préjudice salarial qu'il établit à 77 130,00 €.et congés payés afférents

condamner la à repositionner Mr au niveau IV avec une coefficient de 326 sous astreinte de 500 euros par jour de retard à partir du 30 ème jour suivant prononcé

Monsieur sollicite le paiement au titre du préjudice subi sur ses droits à la retraite, soit la somme de 30 000,00 €.

demandé de formation professionnelle, qualifiante ou non.

La comparaison d'évolution de carrière ne peut pas s'appuyer que sur l'ancienneté.

Monsieur _____ a bénéficié à deux reprises de la garantie conventionnelle de cinq points, en 1997 et en 2002, conformément à l'article 4.1.2.

La _____ souligne que tout motif d'absence pour l'un quelconque des salariés de la structure aurait abouti au même résultat en termes d'écart de rémunération. Cet écart n'est nullement lié à l'exercice d'une activité syndicale.

La _____ estime avoir accordé à Monsieur _____ l'ensemble des avantages conventionnels.

Quant à la notation de Monsieur _____ sa qualité de permanent syndical le place dans une situation d'exonération d'activité professionnelle en dehors de son mandat syndical et la hiérarchie a été dans l'incapacité de porter une quelconque appréciation au regard des critères suivants :

- rapports avec le public ;
- qualité du travail ;
- connaissances techniques ;
- assiduité au travail et conscience professionnelle ;
- faculté d'adaptation.

La Convention Collective ne prévoyant pas cette situation, la Direction s'est trouvée dans l'impossibilité de se prononcer en matière de notation qui a stagné pour Monsieur _____

Monsieur _____ a par ailleurs refusé de signer ses fiches de notations.

Monsieur _____ a été invité à deux reprises à suivre une phase de validation des compétences en 1996 et 2002, qu'il a refusée. La _____ lui a versé des points de garantie, faute de pouvoir se prononcer.

A compter de 2005, les salariés ont un entretien annuel sur l'évaluation de la compétence suivant des référentiels d'emplois nationaux.

Monsieur a eu un entretien annuel en 2005 et en 2006, mais aucune évaluation au sens conventionnelle n'a été possible au regard des compétences figurant sur le référentiel et à partir des éléments factuels portant sur les compétences mises en œuvre en situation de travail.

La relève que si l'Inspection du Travail a dressé un procès-verbal transmis au Parquet, le Parquet a classé le dossier sans suite.

La affirme que la situation de Monsieur n'est pas liée à son activité syndicale, mais bien à des éléments objectifs.

Pour sa part l' ne justifie d'aucun préjudice.

La sollicite du Conseil de dire et juger que Monsieur n'a subi aucune discrimination indirecte fondée sur son activité syndicale

La sollicite du Conseil le déboute de Monsieur et de l' de l'ensemble de leurs demandes, fins et conclusions.

La sollicite le paiement solidaire de 1 500,00 € en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE), représentée par Maître LOUVEL, fait les observations suivantes :

Sur le fondement de l'article 42 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, la HALDE présente des observations dans le cadre de la procédure initiée par Monsieur à l'encontre de son employeur, la devant le Conseil.

Monsieur _____ a saisi la HALDE le 23 novembre 2006.

Après enquête, pour la HALDE, il ressort une évolution de carrière normale pour Monsieur _____ entre 1969 et 1971 avec des commentaires et des appréciations satisfaisantes sur son travail.

De 1972 à 2005, Monsieur _____ n'obtient aucun commentaire, ni appréciations de son employeur.

En 2005, lors de l'évaluation de Monsieur _____ a _____ lui refuse des « points de compétences » au motif qu'il n'était pas en situation professionnelle.

La _____ fait valoir que la qualité de permanent syndical plaçait Monsieur _____ dans une situation d'exonération d'activité professionnelle rendant impossible pour la hiérarchie de porter une quelconque appréciation au regard des critères et assimile à une absence le temps de « permanence syndicale » de Monsieur _____

La HALDE considère que la _____ aurait dû appliquer le principe selon lequel l'évolution annuelle de la rémunération du permanent syndical doit être comparée à la moyenne des évolutions de l'ensemble des autres agents de même emploi, ou, à défaut, de même niveau de qualification.

La HALDE constate que l'accord de branche du 21 juillet 2008 appréhende désormais la situation des permanents syndicaux et pose le principe selon lequel l'évolution de la rémunération annuelle du permanent syndical ne doit pas être inférieure à la moyenne des évolutions de l'ensemble des autres membres du personnel de même emploi, ou, à défaut, de même niveau de qualification.

Le Collège de la HALDE dans sa décision du 27 octobre 2008, considère que la _____ n'apporte aucun élément objectif permettant de justifier la différence de traitement de Monsieur _____ en ce qui concerne son évolution professionnelle.

Le fait que Monsieur _____ soit permanent syndical depuis 1977 est la seule justification au traitement défavorable dont il a fait l'objet.

La HALDE constate que Monsieur _____ a fait l'objet d'une discrimination dans son évolution de carrière en raison de ses activités syndicales.

SUR CE LE CONSEIL :

Vu les pièces et les conclusions de la partie demanderesse et de la partie défenderesse, conclusions régulièrement communiquées et reprises lors du débat oral et auxquelles il est par application de l'article 455 du Code de Procédure Civile expressément référé pour de plus amples exposés des moyens et arguments des parties ;

Sur la discrimination indirecte fondée sur l'activité syndicale de Monsieur

Attendu que conformément aux dispositions de la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 (*JOCE no L 14, 20 janv. 1998*), relative à la charge de la preuve en matière de discrimination, le législateur a aménagé les règles de preuve pour l'ensemble des discriminations prohibées dans la relation de travail.

Que la charge de la preuve ne repose pas entièrement sur le salarié.

Attendu que la jurisprudence a également étendu le régime probatoire applicable aux discriminations en général au cas particulier de la discrimination syndicale.

Qu'il appartient donc au salarié syndicaliste qui se prétend être lésé par une mesure discriminatoire, de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement ;

Qu'il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au syndicaliste, 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.

Attendu que La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) est une autorité administrative indépendante chargée de « *connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou un engagement international auquel la France est partie* ».

Attendu que l'Inspection du Travail est chargée de veiller au respect des normes sociales d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle.

Qu'elle est chargée de constater les infractions à ces dispositions, et notamment les infractions relatives à la discrimination.

Que par son procès-verbal, l'Inspecteur du Travail propose au Procureur de la République d'engager des poursuites, mais le Parquet reste souverain quant aux suites réservées à cette procédure.

Que l'inspecteur peut aussi adresser à l'employeur des observations (c'est-à-dire le rappel des dispositions législatives et réglementaires en vigueur), qui peuvent éventuellement contribuer à faire cesser les discriminations sans qu'il y ait saisine du tribunal.

Attendu que la discrimination est la différence de traitement illégitime, c'est-à-dire fondée sur un motif inhérent à la personne, et non sur des motifs objectifs.

Que toute décision de l'employeur concernant un salarié (augmentation de salaire, sanction, promotion, mutation, ...) doit être prise en fonction de critères professionnels objectifs (compétence, expérience, pénibilité du travail, ...) et non en fonction de critères d'ordre personnel (sexe, race, religion, nationalité, orientation sexuelle, activité syndicale, ...).

Que la discrimination peut revêtir plusieurs formes. En effet, un salarié peut être victime d'une discrimination directe ou indirecte.

Que la discrimination indirecte est une mesure (une disposition d'une convention collective) ou une pratique apparemment neutre, mais qui aboutit à un traitement défavorable d'un salarié ou d'une catégorie de salariés (les étrangers, les femmes, ...) en raison d'un motif discriminatoire. L'employeur n'a pas forcément l'intention de discriminer un salarié ou une catégorie de salariés, mais l'application de cette mesure ou de cette pratique implique que ce salarié ou cette catégorie de salariés soit moins bien traité que les autres.

Que le fait de soumettre les augmentations de salaire à un quota de présence sans distinguer selon les motifs d'absence sera considéré comme une discrimination indirecte si elle conduit à désavantager les représentants du personnel parce qu'ils utilisent leurs heures de délégation.

Attendu que les motifs discriminatoires prohibés sont les motifs illégitimes ne pouvant justifier une différence de traitement.

Que l'article L.1132-1 du Code du Travail recense l'ensemble de ces motifs : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'Article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap* ».

Attendu que selon l'article L.2141-5 du Code du Travail : « *Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail* »

Attendu que la jurisprudence a forgé une règle générale « à travail égal, salaire égal » en vertu de laquelle l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci soient placés dans une situation identique. Les délégués syndicaux sont, comme les autres salariés, soumis à ce principe.

Attendu qu'en application de l'article 1315 du Code Civil, s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ;

Attendu que s'agissant du pouvoir du juge, la Cour de Cassation indique « *qu'il appartient au juge, sans se substituer à l'employeur, de vérifier si celui-ci justifie d'éléments d'objectifs, étrangers à l'exercice d'un mandat syndical, qui ne sauraient résulter du seul exercice d'un pouvoir discrétionnaire* »

Attendu que la Cour de Cassation rappelle que, qu'il s'agisse d'une augmentation individuelle ou collective, d'une augmentation obligatoire ou d'une libéralité, dans tous les cas de figure, la transparence s'impose. Et c'est à l'employeur qu'il revient de prouver que la différence de traitement invoquée par le salarié repose « *sur des raisons objectives, tenant aux compétences professionnelles de l'intéressé et exclusives de toute discrimination* ».

Attendu que c'est à l'employeur qu'il incombe de rapporter « *la preuve d'éléments objectifs justifiant* » la différence de rémunération.

Que lorsque plusieurs salariés sont placés dans une situation identique (identité des tâches, identité de grade, d'expérience, d'ancienneté, etc.), l'employeur, s'il nie avoir commis une discrimination, doit apporter la preuve que la différence de traitement qui lui est reprochée est justifiée par des motifs légitimes, c'est-à-dire des motifs d'ordre strictement professionnel.

Attendu que Monsieur _____ présente des tableaux comparatifs d'échantillons de salariés ayant la même ancienneté, ou, la même qualification, ou, le même emploi

Attendu que la ne peut, prendre en compte les absences liées aux activités syndicales de Monsieur pour arrêter ses décisions concernant la répartition du travail, l'avancement, la rémunération et l'évolution de carrière.

Attendu que Monsieur est permanent syndical

Que seule cette justification est l'objet d'un traitement défavorable

En conséquence, le Conseil constate que la , va à l'encontre de l'article L.2141-5 du Code du Travail, a privé Monsieur de toute possibilité d'avancement

Le Conseil dit que Monsieur a fait l'objet d'une discrimination indirecte dans son évolution de carrière en raison de son activité syndicale.

Sur le repositionnement au Niveau IV, coefficient 326 avec astreinte.

Attendu que selon le protocole d'accord du 9 avril 1998 relatif aux garanties conventionnelles des personnels

Que pour un changement de qualification, le personnel bénéficie des mesures de formation professionnelle, initiale ou de la formation complémentaire nécessaire à l'évolution de leur qualification.

Que les salariés sont reclassés autant que possible dans un emploi comportant un coefficient au moins égal à leur ancien coefficient.

Attendu que selon le protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois, pour tout changement de niveau de qualification et changement d'emploi sans changement de niveau de qualification, tout salarié peut poser sa candidature pour accéder à un emploi déclaré vacant et porté à la connaissance des personnels.

Que l'évolution dans l'échelle des niveaux de qualification est conditionnée par l'acquisition des compétences et connaissances requises, compte tenu du référentiel de l'emploi considéré, et validées pour l'accès à un niveau supérieur.

Que tout salarié ayant cinq ans de présence peut demander à bénéficier d'un bilan professionnel interne, distinct du bilan de compétences prévu par la loi, lui permettant de mesurer et d'orienter ses capacités potentielles, pour acquérir, notamment par des actions de formation adaptées ou de l'expérience professionnelle validante, des connaissances supplémentaires pour remplir les conditions d'accès à un niveau supérieur de qualification.

Attendu que Monsieur ne s'est pas positionné au cours de sa carrière pour un changement éventuel d'emploi, une formation qualifiante ou un niveau supérieur

Attendu que Monsieur n'a pas fait preuve de diligence au moment opportun

En conséquence le Conseil dit qu'il n'y a pas lieu de repositionner Monsieur au Niveau IV, coefficient 326, sous astreinte

Le Conseil ne fait pas droit à la demande de Monsieur

Sur la demande de rappel salarial.

Attendu que chaque niveau de qualification comporte deux coefficients, exprimés en points.

Que ces coefficients définissent la plage d'évolution salariale à l'intérieur de laquelle chaque salarié, dans le niveau de qualification qu'il occupe, a vocation à évoluer dans le respect des règles définies infra.

Que le coefficient minimum du niveau est dénommé coefficient de qualification.

Que la rémunération de base est égale au produit du coefficient de qualification par la valeur du point.

Attendu que Monsieur justifie sa demande à partir de tableaux comparatifs de salariés ayant la même ancienneté, ou le même emploi, ou la même qualification

Que la différence d'évolution de carrière est discontinue

Que Monsieur a bénéficié à deux reprises de la garantie conventionnelle

Qu'il y a lieu de comptabiliser le nombre de points selon la moyenne de l'écart entre l'évolution de l'ensemble des personnels présentés et l'évolution de monsieur

Qu'il y a lieu d'arrêter cette évolution aux 60 ans de Monsieur

Le Conseil fait droit à la demande de Monsieur sur le rappel salarial à hauteur de 2 277,80 points à la valeur du point de la dernière fiche de paie présentée soit 7,15018, soit la somme globale de 16 286,68 € Net

Sur la demande de paiement des congés payés y afférents.

Attendu que le paiement de salaires ouvre droit à une indemnité de congés payés d'un dixième

En conséquence, le Conseil fait droit à la demande de Monsieur pour la somme de 1 628,66 € Net d'indemnité de congés payés afférents au rappel salarial

Sur la demande de réparation du préjudice de retraite et préjudice moral.

Attendu qu'un salarié victime de discrimination syndicale peut agir sur le fondement du principe général de non-discrimination mais également sur le fondement des dispositions spécifiques relatives à la discrimination syndicale prévoyant l'octroi de dommages et intérêts.

Attendu que la demande de dommages-intérêts fondée sur l'article L.2141-8 du Code du Travail n'a pas pour seul objet de réparer la perte de salaire résultant de la discrimination mais d'indemniser l'ensemble du préjudice subi par le salarié du fait de la discrimination

Que cette demande n'est pas soumise à la prescription de l'article L.3245-1 du Code du Travail relatif à la prescription des salaires.

Attendu que selon l'article L.2141-8 : « Les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts ».

En conséquence, le Conseil fait droit à la demande de Monsieur de dommages et intérêts pour préjudice de retraite et préjudice moral pour la somme de 20 000,00 €.

Sur la demande de recevabilité de l'intervention de l'
environs.

de et

Attendu que selon l'article L.2132-3 : « 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 ».

Attendu que les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent agir en justice sur le fondement du principe de non-discrimination, en lieu et place du salarié victime.

Que cette possibilité leur est ouverte, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, dès lors que celui-ci a été averti par écrit et qu'il ne s'est pas opposé à l'action du syndicat dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle ce dernier lui a notifié son intention.

Que le salarié peut toujours intervenir, s'il le souhaite, au cours de l'instance engagée par le syndicat.

Attendu qu'en cas de discrimination syndicale, tout syndicat victime d'une mesure prise contrairement aux dispositions des articles L.2141-5 et L.2141-7 du Code du Travail est recevable et bien fondé à en demander l'annulation.

Le Conseil dit que l'intervention de l' de et environs est recevable

Sur la demande de dommages et intérêts.

Attendu que l' de et environs a accompagné Monsieur dans les diverses démarches pour faire reconnaître ses droits contre la

Attendu que l' de et environs a soutenu les de ses représentants,

Que Monsieur est permanent de l'organisation syndicale

Le Conseil fait droit à la demande de dommages et intérêts de l' de et environs mais ramène à de plus justes proportions, soit la somme de 1 000,00 €

Sur la demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Attendu que pour faire reconnaître ses droits, Monsieur a dû saisir une instance auprès du Conseil des Prud'hommes allant jusqu'au jugement sur le fond et sollicite solidairement avec l' de et environs de ce chef, la somme de 3 000,00 € ;

Attendu que la a dû engager des frais pour défendre la cause et sollicite à titre reconventionnel la somme de 1 500,00 € ;

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile stipule : « Comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991) dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation ».

Attendu que cette procédure nécessite un certain nombre de frais imputable à Monsieur
et à l' de environ ;

En conséquence, le Conseil fera droit à la demande de Monsieur
solidairement avec l' et leur alloue la somme de 1 500,00 €.

Déboute la de ce chef

PAR CES MOTIFS :

**LE BUREAU DE JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMME DE METZ,
SECTION ACTIVITES DIVERSES,** statuant publiquement, contradictoirement, en premier
ressort, et après en avoir délibéré conformément à la loi :

DIT que Monsieur a fait l'objet d'une discrimination indirecte dans son
évolution de carrière en raison de ses activités syndicales

DIT qu'il n'y a pas lieu à repositionner Monsieur au Niveau IV au
coefficient 326, sous astreinte

En conséquence,

CONDAMNE la de à verser à
Monsieur à titre de rappel salarial, la somme de 16 286,68 € Net

- **CONDAMNE** la _____ de _____ à verser à
Monsieur _____ l'indemnité de congés payés afférents au rappel salarial, soit la
somme de 1 628,66 € Net

sommes majorées des intérêts de droit à compter du 12 janvier 2007 jour de la demande

CONDAMNE la _____ de _____ à verser à
Monsieur _____ au titre de préjudices de retraite et moral, la somme de
20 000,00 €

DIT recevable l'intervention de l' _____ de _____ et environs

- **CONDAMNE** la _____ de _____ à verser à
l' _____ de _____ et environs au titre de dommages et intérêts, la somme de
1 000,00 €

sommes majorées des intérêts de droit à compter du prononcé

- **CONDAMNE** la _____ de _____ à verser
solidairement à Monsieur _____ et à l' _____ de _____ et environs au
titre de l'article 700 Code de Procédure Civile, la somme de 1 500,00 €

DEBOUTE DU SURPLUS

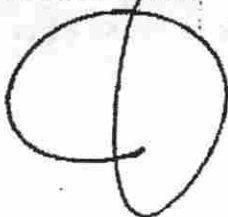
DEBOUTE la _____ de _____ de sa demande
reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

ORDONNE, l'exécution provisoire de la totalité de la décision à intervenir par provision
conformément à l'article 515 du Code de Procédure Civile

CONDAMNE la partie défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance.

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le 24 juin 2009, par Monsieur Didier
FALGAS, Président et Sylvie JACQUIN Greffier et signé par eux.

LE GREFFIER



Pour Copie certifiée
conforme à l'original :
Le Greffier

LE PRESIDENT

