

Cour d'appel
Paris
Pôle 6, chambre 1
14 Octobre 2015
N° 13/09993

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 1

ARRÊT DU 14 Octobre 2015

(n° , pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 13/09993

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 19 Septembre 2013 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MEAUX RG n° 10/01242

APPELANTES

Madame X

née le ...à [...]

comparante en personne, assistée de Me Emmanuelle B.-V., avocat au barreau de PARIS,
toque : E1355

Syndicat A.

représentée par Me Emmanuelle B.-V., avocat au barreau de PARIS, toque : E1355, M. T.
(Représente le syndicat) en vertu d'un pouvoir spécial

INTIMEES

SAS Y.

représentée par Me Frédéric A., avocat au barreau de PARIS, toque : K0020, Me Anne-
bénédicte V., avocat au barreau de PARIS, toque : K0020 substitué par Me Laure M., avocat
au barreau de PARIS, toque : K0020, Mme C. (Responsable ressources humaine) en vertu
d'un pouvoir spécial

SA Z.

représentée par Me Anne-Bénédicte V., avocat au barreau de PARIS, toque : K0020 substitué
par Me Laure M., avocat au barreau de PARIS, toque : K0020

PARTIE INTERVENANTE

LE DEFENSEUR DES DROITS

représentée par Me Valérie B., avocat au barreau de PARIS, toque : C0854

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été
débatue le 01 Juillet 2015, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant
Madame Irène CARBONNIER, Président de chambre, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Irène CARBONNIER, président

Madame Véronique SLOVE, conseiller

Madame Isabelle DELAQUYS, conseiller

Greffier : Madame Chantal HUTEAU, lors des débats

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

- signé par Madame Irène CARBONNIER, président et par Madame Céline BRUN, greffier présent lors du prononcé.

Vu le jugement prononcé le 19 septembre par le conseil de prudhommes de Meaux qui, en présence du Défenseur des droits, a notamment

- constaté la prescription de l'action en discrimination engagée contre la société Z.,

- condamné la SAS Y. à payer à Mme X. les sommes de 61 991, 39 euros de dommages-intérêts en réparation de son préjudice financier, 45 000 euros de dommages-intérêts pour son préjudice moral et 900 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Vu les appels de la société Y, d'une part, de Mme X. et du Syndicat A., d'autre part,

Vu les conclusions écrites de Mme X. et du Syndicat A. auxquelles leur conseil se réfère expressément à l'audience, tendant à

- constater qu'elle a fait l'objet de discrimination à raison de son sexe, de sa situation de famille et de ses activités syndicales,

- en conséquence condamner la société Y. à lui payer les sommes de 1 537 216, 80 euros (nets de CSG-CRDS et de toute cotisations sociales) en réparation de son préjudice économique, 100 000 euros en réparation de son préjudice moral, subsidiairement condamner par moitié les

sociétés Z. et Y. au paiement de ces sommes,

condamner celle-ci au paiement de 30 000 euros de dommages et intérêts en raison de la violation des accords collectifs,

- ordonner à l'employeur de la repositionner à compter du 1er janvier 2015 au coefficient 600 et au salaire mensuel (base + prime d'ancienneté) de 8 008 euros brut hors bonus et tous autres avantages financiers, avec majoration annuelle,

- condamner la société Y. à payer au Syndicat A. la somme de 10 000 euros de dommages et intérêts pour atteinte aux intérêts collectifs de la profession,

- condamner l'employeur au paiement des sommes de 4 500 euros à Mme X. et de 2 000 euros à A. en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Vu les conclusions développées oralement par la SAS Y. aux fins de débouté de Mme X. de toutes ses demandes et de condamnation de la salariée à lui verser 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Vu les conclusions soutenues oralement par la société Z., aux droits de laquelle se trouve désormais Y., tendant à la confirmation du jugement, subsidiairement au rejet des demandes de Mme X., faute de preuve de toute discrimination lui étant imputable, en tout état de cause à la condamnation de cette dernière à lui payer 1 500 euros au titre de ses frais de procédure,

Vu les observations développées par le Défenseur des droits qui fait valoir que le simple fait de mentionner les activités syndicales dans les entretiens annuels de la salariée est discriminatoire et que l'employeur à qui incombe la charge de la preuve d'une absence de discrimination ne démontre pas, par les comparatifs qu'il produit, que le retard dans l'évolution de carrière de Mme X. repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, conclut que cette dernière a bien fait l'objet d'une discrimination en matière de rémunération et de progression de carrière en raison de ses activités syndicales,

Considérant que Mme X. a été embauchée par la Société Z. relevant de la convention collective des « glaces, sorbets et crèmes glacées », à compter du 1er septembre 1980 en qualité de cadre débutante, assistante, puis responsable de section (coefficient 300) ; qu'elle est devenue chef de section au coefficient 325 le 1er octobre 1982, 340 le 1er avril 1982, 350 le 1er février 1983, coefficient maintenu jusqu'au 31 mars 1999 correspondant à un salaire brut annuel de 231 970 francs ; qu'elle a exercé, durant cette période de quinze ans, les fonctions de chef de section information, assistant chef produits, chargé de relations extérieur et marketing, assistant import-export, s'étant arrêtée pour deux congés maternité en 1985 et 1988 ;

Que, le 1er avril 1999, Mme X. ayant démissionné de Z. a été embauchée avec reprise de son ancienneté au 1er avril 1980 par la Société Y., appartenant au même groupe, avec qui elle a conclu un contrat de travail pour un poste de chargée d'études documentaires au coefficient 350, puis de chargée d'études veille documentaire, au coefficient 400 à compter du 1er janvier 2006, enfin de chargée de communication au même coefficient à partir du 1er novembre 2008 ; que, le 1er juillet 2014, la salariée a poursuivi sa carrière comme « Spécialiste Connaissance et Communication Produits/Consommateurs B » au coefficient N7 E2 ;

Qu'en parallèle, Mme X. a été désignée déléguée syndicale A. à partir du 5 janvier 1994 et a exercé des mandats de représentant du personnel à partir de 1996 chez Z. ; qu'elle a poursuivi différents mandats électifs ou désignatifs chez Y. ;

Considérant qu'à la suite de la diffusion le 23 mai 2002 par la direction des ressources humaines de Y. aux représentants syndicaux, dont Mme X., d'un tableau comparatif des rémunérations hommes femmes établi selon la grille de classification en vigueur et faisant ressortir un écart au détriment des femmes des rémunérations moyennes hors primes non mensuelles de 18,27% au mois de décembre 2001, Mme X. a interrogé, par courrier du 8 octobre suivant, la Société Y. sur les règles d'attribution des augmentations individuelles en vigueur au sein de la société, s'agissant des représentants du personnel, et en particulier s'agissant de sa propre situation ; que, le 5 février 2003, la Société Y. lui a répondu que la révision individuelle des salaires était fondée sur l'analyse de trois critères ' le niveau des responsabilités exercées, la performance réalisée au travers de la contribution aux résultats de l'entreprise et les possibilités d'évolution ' tout en respectant la cohérence d'ensemble et l'équité générale, afin de ne laisser s'instaurer aucune discrimination ;

Que, les 12 mai et 26 juillet 2005, Mme X. a imputé à son employeur, lors d'entretiens amiables à la direction des ressources humaines, en présence de deux élus, la discrimination professionnelle et salariale dont elle était victime au sein de la société Y. ; que, le 28 juillet 2005, elle a formalisé par écrit sa demande de reconnaissance d'une double discrimination, féminine et syndicale, précisant, dans un mail du 6 février 2006 adressé à des représentants de l'employeur qu'elle considérait avoir subi, depuis 1985, « 10 ans de discrimination féminine, suivis de 10 ans de discrimination syndicale » ;

Considérant que Mme X. a formalisé, dès le 28 juillet 2005, sa demande de reconnaissance d'une double discrimination, féminine et syndicale, en s'appuyant sur une reconstitution de sa carrière professionnelle et syndicale et sur l'évolution de la carrière de cinq collègues de la DRH et du département communication entre 1980 et 1985, sept collègues masculins et une collègue femme du département restauration entre 1986 et 1999, outre quatre autres collègues ayant évolué au BIC à compter de cette date ; que la salariée observait alors dans ce mémoire qu'elle n'avait fait l'objet d'aucun plan de carrière à compter du 1er juin 1986 et n'avait obtenu d'augmentations de salaire à partir de cette date qu'à sa demande en 2001 et 2003 et concluait avoir été victime de discrimination pendant la période où elle était au département restauration, essentiellement masculin, entre 1986 et 1999 et à partir du moment où elle avait été nommée déléguée syndicale en 1994 ;

Que la salariée a produit aux débats, à l'appui de ses affirmations, un relevé de carrière démontrant un triplement de son salaire annuel entre 1980 et 1983, puis une augmentation de son salaire de 16 506,24 euro à 35 123,88 euro entre 1983 à 2006, soit environ 800 euro par an ; qu'elle a versé les justificatifs de ce qu'au 1er janvier 2006, Y. l'a informée d'une augmentation individuelle de son salaire annuel brut de 4 200 euros, portant son coefficient à 400 et de ce qu'une augmentation de 12 000 euros (+ 25 %) lui a été attribuée rétroactivement au 1er janvier 2008 alors qu'elle avait demandé 341 946 euros de dommages-intérêts en réparation de son préjudice tirée d'une discrimination salariale à la date de son entretien du 3 juillet 2008 ; qu'il est également établi qu'en septembre 2008, la salariée a accepté, dans le cadre d'une proposition de mobilité interne, le poste de chargée de relais d'information, catégorie cadre, coefficient 400 à compter du 1er novembre suivant, pour une rémunération annuelle brute de 53 773 euros, soit une augmentation de 10 %, et que sa rémunération a été majorée de 4 % à compter du 1er janvier 2010, puis de 2 % à effet du 1er janvier 2011 ;

Que Mme X. a communiqué les comptes-rendus de ses entretiens annuel pour 2001, 2003, 2005 et 2006 en relevant qu'ils mentionnaient ses activités syndicales aux côtés de ses activités professionnelles, dans des termes que la salariée estime discriminatoires ;

Considérant que Mme X. ayant sollicité « une enquête afin d'établir l'existence d'une inégalité de traitement depuis 1986 et a fortiori depuis sa désignation en qualité de déléguée syndicale en 1994 », l'inspectrice du travail a indiqué le 8 août 2007 qu'après investigation chez Y. et chez Z., elle n'avait pas constaté d'éléments factuels permettant de caractériser pénalement l'existence d'une discrimination au détriment de la salariée, les personnes auxquelles elle souhaitait être comparée étant des salariés d'une autre société du groupe ou ayant une ancienneté plus importante que la sienne ; que l'inspectrice a noté que l'intéressée avait eu chez Y. entre 1999 et 2006 une rémunération au-dessus du salaire brut minimum du coefficient 400 et en dessous du salaire brut moyen ; qu'elle a relevé un panel réduit chez Z. puisque seules trois personnes avaient été recrutées en 1980-1981 à Bac + 4 ou 5 et au coefficient 300 ou 350 ;

Que, le 30 septembre 2008, Mme X. a saisi, d'une part, le Défenseur des droits, lequel après enquête a conclu, aux termes de sa décision du 8 février 2012, à la caractérisation d'une discrimination au moins syndicale, d'autre part, dès le 12 novembre 2010, le conseil de prudhommes de Meaux ;

Considérant que, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire ou co-emploi de fait, la conclusion de contrats de travail successifs avec deux sociétés appartenant au même groupe ne permet au salarié ayant démissionné de la première d'engager son action que contre l'employeur, les deux sociétés ayant successivement engagé le salarié constituant deux personnes morales distinctes ;

Qu'à raison du principe d'autonomie juridique des deux entités composant le groupe, les faits de discrimination imputés au premier employeur ne peuvent l'être au second ;

Qu'en l'espèce, Mme X., qui a démissionné de la société Z. le 30 mars 1999 pour être embauchée à compter du 1er avril suivant par la société Y. a saisi le conseil de prudhommes de ses demandes dirigées contre cette dernière le 12 novembre 2010 et contre son premier employeur par conclusions du 3 février 2011 ; qu'elle ne peut imputer à Z. que les faits de discrimination dont elle aurait été victime jusqu'au 31 mars 1999 et à la société Y. que les faits de discrimination postérieurs au 1er avril 1999 ;

Considérant, par ailleurs, qu'il appartient au salarié qui invoque une discrimination de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement ; que, si cette différence de traitement est établie, l'employeur doit rapporter la preuve que la disparité constatée est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat ;

Que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination, ce délai n'étant pas susceptible d'aménagement conventionnel, mais que les dommages et intérêts doivent réparer l'entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée ; que la révélation de la discrimination n'a pu avoir lieu qu'à la suite de la communication des éléments de comparaison nécessaires ;

Considérant, s'agissant de l'action engagée à l'encontre de la société Z., que Mme X. soutient avoir été discriminée en raison de son sexe comme, de façon assez générale au vu des statistiques et des données sociologiques produites, l'ont été nombre d'employées de sexe féminin ;

Mais considérant, ainsi que l'a relevé, à l'issue de ses investigations de 2007, l'inspectrice du travail, que les données relatives aux salariés Z. ayant au 31 décembre 1999 un coefficient 350 ' qui font apparaître trois personnes ayant le même profil que Mme X. dont deux au coefficient 0 et une au coefficient 350 ' démontrent « une grande disparité dans l'ancienneté de ces salariés et il ne se dégage pas de trait spécifique en fonction du sexe desdits salariés » ; que, s'il est vrai que l'inspectrice a noté que la durée moyenne passée au coefficient 350 ' 2, 87 ans pour les hommes contre 3, 70 ans pour les femmes ' attestait d'une situation défavorable aux femmes nécessitant un rappel de l'employeur à ses obligations légales au regard du principe général d'égalité hommes et femmes, cette donnée statistique a été relevée à la date du 30 avril 2007 et non au 30 mars 1999 ;

Que, s'agissant du panel des salariés embauchés en 1980-1981 au coefficient 300 ou 350, il convient de relever que M. P., par la suite supérieur hiérarchique de Mme X., a été embauché, non comme stagiaire au coefficient 300 avec une maîtrise en droit, mais comme assistant administratif avec un diplôme de l'école de commerce de Lyon (Bac + 5) tandis que M. B., titulaire de plusieurs diplômes d'école de commerce et de comptabilité, a été recruté comme chef de section administrative ;

Qu'il est par ailleurs établi par l'annexe 2 jointe au courrier adressé le 14 mai 2007 par Z. à l'inspection du travail que, sur les soixante-trois cadres restés au coefficient 350 au 31

décembre 1999, trente avaient une ancienneté plus importante que Mme X., même si trente-deux avaient une ancienneté moindre ; qu'à titre d'exemple, Mme B., recrutée en 1980 à Bac + 4 en tant qu'analyste programmeur au coefficient 350 a conservé ce coefficient jusqu'à son départ avec trente-deux ans d'ancienneté en 2012 tandis que M. C., recruté en 1980 comme chef d'exploitation au coefficient 300, n'a atteint qu'en 1987 le coefficient 325 et en 1991 le coefficient 350 qu'il a gardé jusqu'à son départ en 2012 ;

Qu'enfin Z. justifie l'absence d'augmentation individuelle de Mme X. par la production des comptes rendus d'entretien des années 1988-1989 et 1992, lesquels n'ont jamais été contestés par Mme X. et contredisent au moins en partie les affirmations de la salariée ;

Qu'au vu des éléments susvisés, alors que Mme X. n'a invoqué aucun élément de fait permettant d'imputer à la société Z. une discrimination à raison de ses responsabilités syndicales, la salariée n'établit pas qu'elle aurait été victime de discrimination à raison de ses congés maternité, la mention dans sa « lettre de mutation » du 22 janvier 1985 de ce que « le point sera fait en juin 1986 car Mme X. a été absente pour congé maternité » de mars à juin 1986, de même que l'effectivité à compter du 1er juin 1986 d'une augmentation salariale dont la lettre susvisée ne fait pas état ne permettant pas d'acter une disparité de traitement à ce titre ;

Qu'il y a dès lors lieu, la prescription des faits n'étant pas acquise à la date de la demande en justice, de débouter Mme X. de ses conclusions à l'encontre de la société Z. ;

Considérant, quant aux demandes dirigées contre la société Y. à raison de la carrière de Mme X. à compter du 1er avril 1999, que celle-ci invoque les conclusions d'un groupe de travail européen rapportées dans le compte rendu du Comité d'information et de consultation européen de Y. du 5 septembre 2005, les rapports annuels de 2007 et, dans une moindre mesure, de 2009, les bilans sociaux et les grilles de salaire de 1987 à 2010 faisant ressortir l'inégalité de traitement hommes-femmes des cadres supérieurs de Y., ainsi que l'absence, dans le groupe, d'accord sur l'exercice du droit syndical et le déroulement de carrière des élus du personnel ; qu'elle fait valoir, en s'appuyant sur l'enquête du Défenseur des droits, avoir fait l'objet d'une discrimination syndicale chez Y. à compter de 1994, ayant été embauchée en 1999 au coefficient 350 et n'ayant atteint qu'en 2006 le coefficient 400 où elle est restée jusqu'à ce jour, n'ayant par ailleurs obtenu une augmentation de salaire à titre personnel de 2,83 % qu'en 2001, puis de 2 % en 2003 ; que, soutenant que la preuve de la discrimination peut se faire par tous moyens, le seul examen de sa carrière professionnelle permettant de conclure à l'existence de sa discrimination, Mme X. demande cependant que soit comparée sa situation avec celle des quinze salariés ayant été embauchés entre 1977 et 1983 en qualité de cadre, ayant une formation initiale minimale de Bac + 3 et ayant fait leur carrière au sein des sociétés du groupe Y., peu important que ces salariés aient été embauchés par l'une ou l'autre des sociétés du groupe ;

Que l'employeur réplique, d'une part, que la situation de Mme X. ne peut être comparée qu'avec celle des salariés de la société Y., d'autre part, soulignant ses régulières augmentations de salaire et s'appuyant sur son relevé de carrière, que la salariée ne justifie nullement avoir

été discriminée ; que, pour étayer sa position sur le maintien de la salariée au coefficient 350, la société se fonde sur le cas de plusieurs de ses collègues qui sont restés comme elle très longtemps à ce coefficient ; que, sur l'application du coefficient 500 réclamé par Mme X. à compter du 1er janvier 2013, la Société Y. rétorque que ce coefficient ne s'applique qu'aux directeurs de service, catégorie dont ne relève pas l'intéressée ;

Considérant que, pour mettre en évidence la discrimination d'un salarié dans l'évolution de sa carrière, il y a lieu de comparer la situation de Mme X. avec celle d'autres salariés de Z. exerçant une fonction équivalente et présentant des caractéristiques comparables en terme de niveau de formation initiale, de niveau d'embauche et d'ancienneté ; qu'il est indiscutable que Mme X. a été embauchée à Bac + 4 par Y. le 1er avril 1999, avec reprise de son ancienneté au 1er avril 1980, comme chargée d'études documentaires au coefficient 350, ayant bénéficié d'une augmentation individuelle en 2003, qu'elle est devenue chargée d'études veille documentaire au coefficient 400 à compter du 1er janvier 2006, puis chargée de communication au même coefficient à partir du 1er novembre 2008 ;

Qu'au vu de ces éléments, et faute de retrouver l'exacte équivalent, il est légitime d'opérer une comparaison entre la situation de Mme X. qui a exercé ses mandats de représentation au moins jusqu'en 2006, avec celle des salariés rentrés comme cadre stagiaire ou débutant avec un bagage universitaire de niveau maîtrise chez Z. ou Y. au début des années 1980 ; que, sur les quinze salariés figurant initialement sur le panel présenté par Mme X., aucun n'a permis de mettre en évidence un traitement discriminatoire au préjudice de l'intéressée, les uns ayant une ancienneté plus importante qu'elle, les autres, comme Mme G., n'étant pas salariés de Y. ; que le nouveau panel produit par la salariée opère une comparaison entre sa situation et celle des salariés rentrés à Bac + 5 et/ou dans toutes les sociétés du groupe ; que le cas de M.D., titulaire d'une maîtrise en droit, rentré en 1983 comme cadre débutant chez F. ne peut davantage faire l'objet d'une comparaison utile dès lors qu'il exerce chez Y. la fonction de responsable du droit des marques justifiant le coefficient 600 correspondant à des fonctions de responsabilité dans la société ;

Que la société Y. a présenté deux panels comparatifs de salariés, le premier faisant certes ressortir que le salaire de Mme X. se situait parmi les rémunérations les plus élevées, mais peu pertinent faute de mention du critère du niveau de diplôme, le second, plus pertinent, faisant état du coefficient à l'embauche entre 1989 et 1999 à Bac + 4, laissant apparaître que le salaire de l'intéressée se situait sensiblement au-dessus de la moyenne des rémunérations servies en décembre 2014 ;

Qu'il ne ressort en tout état de cause d'aucun des panels de comparaison quelque élément factuel que ce soit permettant d'établir une discrimination syndicale au préjudice de Mme X. ;

Que, s'agissant de l'évolution de carrière, il apparaît, au vu de la signature le 1er avril 1999 du contrat de travail de Mme X. avec la société Y. qui l'a embauchée au coefficient 350, coefficient maintenu jusqu'en 2006, et de l'existence dans l'entreprise de seulement quatre coefficients applicables au personnel cadre ' 350, 400, 500 et 600 ' qu'un passage de sept années au coefficient 350 correspondant au poste contractuel de la salariée ne permet pas

davantage d'induire un traitement discriminatoire ; que le positionnement de Mme X. au niveau N7 E2 est encore conforme à la carrière de ses collègues dans la même situation, la salariée ne pouvant se prévaloir du bénéfice du coefficient 500, lequel n'est appliqué qu'à des cadres dirigeants ;

Que le simple fait de mentionner les activités syndicales dans les entretiens annuels d'évaluation de la salariée ne peut caractériser à lui seul la discrimination syndicale invoquée dès lors que leur mention ' parfaitement neutre en l'espèce ' n'y apparaît ni dévalorisante, ni pénalisante ; que les objectifs impartis par l'employeur à Mme X. ont au surplus toujours été définis d'un commun accord avec la salariée en sorte que cette dernière a presque toujours perçu la part individuelle de son bonus ;

Qu'en considération de l'ensemble des éléments susvisés, la discrimination syndicale invoquée par Mme X. n'est pas établie ;

Considérant qu'aucune raison tenant à l'équité ne justifie de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Infirme le jugement déféré,

Déboute les parties de toutes leurs demandes,

Condamne Mme X. en tous les dépens

LE GREFFIER LE PRESIDENT