

3  
CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE PARIS  
SERVICE DU DÉPARTAGE  
27, rue Louis Blanc  
75484 PARIS CEDEX 10  
Tél : 01.40.38.52.39

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**J U G E M E N T**

contradictoire et en premier ressort

MLG

**SECTION**  
**Commerce chambre 1**

RG N° F 11/08062

N° de minute : D/BJ/2015/1357

Prononcé par mise à disposition au greffe le 21 septembre 2015

Composition de la formation lors des débats :

M. MEYER, Président Juge départiteur

M.COQUEL, Conseiller Salarié  
M. LORIAUX, Conseiller Employeur  
Assesseurs

assistés de Mme GAGNAYRE, Greffier

**Notification le :**

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

ENTRE

**M. :**

Représenté par Me Clélie DE LESQUEN JONAS (Avocat au  
barreau de PARIS) et par Me Olivier DE BOISSIEU (Avocat au  
barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

**Expédition revêtue de la  
formule exécutoire**

délivrée :

le :

à :

Représentée par Me Michel BERTIN  
(Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

## PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 27 mai 2011
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 22 juin 2011
- Audience de conciliation le 13 septembre 2011
- Audience de bureau de jugement le 05 mars 2013
- Partage de voix prononcé le même jour
- Débats à l'audience de départage du 24 mars 2015 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

## EXPOSE DU LITIGE

Après son accession à l'indépendance, en 1963, le Maroc a signé avec la France une convention bilatérale sur la main d'oeuvre qui a notamment permis à la France de recruter des salariés marocains pour exercer en France des fonctions d'exécution.

Ces embauches étaient précédées de plusieurs visites médicales et d'un stage de douze mois au sein d'un établissement français à l'issue duquel les travailleurs qui avaient donné satisfaction et remplissaient les critères de sélection étaient engagés.

Ils ne relevaient cependant pas du « cadre permanent » de la France, l'article 2 du statut de celle-ci, revêtu du caractère d'acte administratif réglementaire, prévoyant entre autres conditions pour accéder au cadre permanent la nécessité d'être de nationalité française (dans sa rédaction applicable lors de la conclusion du contrat de travail).

Les salariés marocains ont en conséquence été engagés en qualité « d'agents contractuels » et leurs conditions d'emploi étaient définies par le règlement « PS 25 » devenu RH 0254, relatif à ce type de personnel.

Aux termes de ce règlement, il est spécifié que le personnel contractuel est embauché pour occuper, soit des emplois qui ne sont pas prévus aux tableaux des filières, soit des emplois qui y sont prévus, étant souligné que « l'utilisation dans ces emplois pour une durée indéterminée n'est possible que lorsque les conditions d'admission au cadre permanent ne sont pas remplies ».

Monsieur [nom] a été engagé au mois de juillet 1974 et a passé l'ensemble de sa carrière au statut de contractuel « PS25 ».

En dernier lieu, il occupait les fonctions de Chef d'équipement pour une classification D et percevait une rémunération mensuelle de 2 244 euros.

Il a quitté l'entreprise au mois de décembre 2010 dans le cadre d'un départ à la retraite.

Estimant être victime d'une discrimination résultant à la fois d'une inégalité de traitement avec les salariés du cadre permanent placés dans la même situation que lui lors de l'exécution de son contrat de travail, Monsieur [nom] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris des demandes figurant dans les conclusions visées par le greffier à l'audience de départage.

Lors de l'audience de départage, il a maintenu ses demandes et fait valoir qu'il avait été victime d'une discrimination résultant des dispositions du statut contractuel dans lequel il avait passé l'intégralité de sa carrière au sein de la

Au soutien de ses demandes, le salarié a fait valoir plusieurs fondements juridiques, dont le préambule de la constitution, l'article 14 de la CEDH, la convention C 111 de l'OIT et les dispositions de l'article L 1132-1 et suivants du code du travail, l'ensemble de ces dispositions prohibant la discrimination au travail.

Monsieur [redacted] a souligné l'importance de son préjudice, tant matériel que moral, résultant de l'inégalité de traitement dont il estime avoir été victime pendant plusieurs dizaines d'années.

Selon le demandeur, cette discrimination est constituée en premier lieu par l'absence de perspective d'évolution de carrière en raison du cadre imposé aux agents contractuels, limitant considérablement les possibilités de progression.

Il a précisé que, lors de son embauche, le statut contractuel prévoyait uniquement un collège « exécution », comportant les classifications A, B et C, rendant impossible pour les agents concernés l'accès aux classes supérieures des collèges « agents de maîtrise » et « cadres ».

Il a souligné que l'accès aux examens internes était considérablement limité par la et que, de surcroît, la réussite à ces examens n'entraînait pas l'évolution professionnelle corrélative.

Monsieur [redacted] a exposé que cette situation l'avait privé d'évolution au sein de l'entreprise et ne lui avait permis ni de bénéficier d'augmentations de sa rémunération ni d'accéder à des fonctions plus élevées et moins éprouvantes sur le plan physique, contrairement aux salariés du cadre permanent, lesquels n'exécutaient pas l'intégralité de leur carrière à un poste d'exécution.

Le demandeur a précisé que la discrimination résultait également de l'absence d'accès aux soins et de la non-attribution des conditions préférentielles de transport dans les mêmes conditions que les agents du cadre permanent.

Il a souligné que cette discrimination s'était poursuivie lors de la rupture du contrat de travail, ses conditions de départ en retraite étant considérablement moins avantageuses que celles des salariés du cadre permanent, tant au niveau des conditions d'âge qu'en ce qui concerne le montant de la pension perçue.

En réponse à la fin de non-recevoir soulevée par la défenderesse, le demandeur a contesté le point de départ de la prescription retenu par celle-ci et précisé que la discrimination s'était poursuivie de façon continue pendant l'exécution de son contrat de travail.

Il a rappelé qu'il ne contestait pas la validité de son contrat de travail et que la signature de celui-ci ne pouvait donc être retenue comme élément causal de la discrimination invoquée.

En réponse, la [redacted] a soulevé la prescription des demandes au motif que le point de départ de la prescription trentenaire se situait à la date de conclusion du contrat de travail, laquelle remontait à plus de trente ans.

L'employeur a précisé que les demandes relatives à la retraite sont irrecevables dès lors que l'organisme de retraite, qui est indépendant, n'avait pas été mis en cause à l'instance.

Sur le fond, la défenderesse a conclu au débouté de l'intégralité des prétentions du demandeur et rappelé que le principe de non-discrimination, actuellement prévu par l'article L 1132-1 du code du travail, n'avait été créé qu'en 1982, soit postérieurement au recrutement du demandeur; qu'il n'était de surcroît pas applicable aux entreprises à statut.

Elle a contesté également l'applicabilité des dispositions figurant dans le préambule de la constitution de 1946, qui ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité ainsi que celles figurant dans la convention 111 de l'OIT, ratifiée en 1982.

Elle a également contesté l'application de l'article 14 de la CEDH, au motif qu'il n'aurait pas d'existence autonome ainsi que les accords euro-méditerranéen et franco-marocain visés par le salarié.

La \_\_\_\_\_ a argué de la validité de la clause de nationalité figurant dans ses statuts et indiqué que le demandeur, qui n'en contestait pas la légalité, ne pouvait en conséquence valablement invoquer une discrimination résultant de sa nationalité.

Elle a rappelé que le principe d'égalité de traitement ne s'appliquait qu'entre salariés placés dans une situation identique et que le demandeur ne pouvait donc se comparer à un salarié du cadre permanent.

De surcroît, selon l'employeur, les agents contractuels bénéficient des mêmes conditions que les agents statutaires en matière d'examens, de rémunération et de déroulement de carrière.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs moyens et prétentions.

### **EXPOSE DES MOTIFS**

#### **- Sur l'exception de prescription des demandes d'indemnisation des préjudices de carrière et de retraite**

Aux termes de l'article L1134-5 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination et les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

En l'espèce, la \_\_\_\_\_ fait valoir que la présente action était déjà prescrite lors de l'adoption de la loi précitée, en application des dispositions anciennes de l'article 2262 du Code civil, aux termes desquelles toutes les actions, tant réelles que personnelles, se prescrivaient par trente ans.

La \_\_\_\_\_ considère en effet que le point de départ de la prescription est constitué par la date d'embauche de Monsieur \_\_\_\_\_, au motif que son grief porte sur le fait de ne pas avoir été embauché en tant qu'agent du cadre permanent, ce qui, selon elle, implique au préalable une requalification de la relation contractuelle.

En demande, il est soutenu que c'est le déroulement de carrière de Monsieur \_\_\_\_\_ qui est en cause et non la conclusion originelle du contrat de travail, s'agissant d'une discrimination continue et que le contrat signé n'était en aucune manière discriminatoire puisqu'il stipulait une égalité de traitement.

La prescription d'une action en responsabilité résultant d'un manquement aux obligations nées du contrat de travail ne court qu'à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il s'est révélé à la victime. Lorsque, comme en l'espèce, la discrimination alléguée découle, tant en ce qui concerne le déroulement de carrière que la retraite, d'une série de décisions qui se sont étalées dans le temps, cette révélation, ne peut courir qu'à compter de leur cessation, soit en l'espèce, à la date de rupture du contrat de travail du demandeur.

Par conséquent, lors de l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2008, l'action n'était pas prescrite.

Aux termes de l'article 1er de cette loi, en cas de réduction de la durée du délai de prescription, ce nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure, soit trente ans en l'espèce.

Il est constant que le contrat de travail de Monsieur [redacted] était rompu depuis moins de 25 ans à la date du 19 juin 2008, jour d'entrée en vigueur de la loi susvisée et un nouveau délai de cinq ans a donc commencé à courir à cette date, portant le délai de prescription au 19 juin 2013.

La présente juridiction ayant été saisie avant cette date, la prescription de cinq ans n'est pas acquise.

Aux termes de l'article 2232 du Code civil, dans sa rédaction issue de la loi du 17 juin 2008, le report du point de départ, la suspension ou l'interruption de la prescription ne peut avoir pour effet de porter le délai de la prescription extinctive au-delà de vingt ans à compter du jour de la naissance du droit.

Cependant, lorsque, comme en l'espèce, la discrimination alléguée est continue, ce « délai-butoir » n'a pu courir qu'à compter de la dernière manifestation de volonté reprochée à l'employeur, c'est-à-dire lors de la réalisation de l'ultime mesure discriminatoire alléguée.

Par conséquent, la fin de non recevoir tirée de la prescription soulevée par la [redacted] n'est pas fondée.

### **- Sur les règles de fond et de preuve applicables**

#### **- Sur les textes applicables**

Aux termes de l'article 2 du Code civil, la loi ne dispose que pour l'avenir, elle n'a point d'effet rétroactif.

Or, l'article L1132-1 (anciennement l'article L.122-45) du Code du travail, relatif à la discrimination, sur lequel se fonde la demande, n'a été créé qu'en 1982 par la loi du 4 août 1982.

De plus, le champ d'application de la discrimination en matière de rémunération, de classification et de promotion professionnelle n'a été étendu à toutes les entreprises qu'à compter de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001.

Ces dispositions ne sont donc applicables que depuis cette date au présent litige.

L'article 5 du préambule de la constitution de 1946 ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité, mais seulement sur les origines.

Il n'est donc pas applicable au présent litige, fondé sur discrimination en raison de la nationalité.

L'article 1er de la convention n° 111 de l'OIT, entrée en vigueur le 15 juin 1960, n'a été ratifié par la France que le 28 mai 1981.

L'accord euro-méditerranéen signé le 26 février 1996 n'est entré en vigueur que le 1er mars 2000 et n'est donc applicable au présent litige que depuis cette date.

Aux termes de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, ratifiée par la France en application de la loi du 31 décembre 1973, et publiée au Journal Officiel par Décret du 3 mai 1974 :

*« Les Hautes parties contractantes reconnaissent à toute personne relevant de leur juridiction les droits et libertés définis au Titre I de la présente Convention ».*

Aux termes de l'article 14 de la même convention :

*« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la*

*race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »*

Aux termes de l'article 18 de la même convention :

*« Les restrictions qui, aux termes de la présente Convention, sont apportées auxdits droits et libertés ne peuvent être appliquées que dans le but pour lequel elles ont été prévues »*

L'article 55 de la Constitution française du 4 octobre 1958 dispose :

*« Les traités ou accords, régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie » .*

La fait valoir que l'article 14 précité n'a pas d'existence autonome, puisqu'il doit être rattaché à un droit précisément visé dans la Convention pour pouvoir être invoqué.

Cependant, aux termes de son arrêt du 29 avril 1999, cité par la elle-même, la Cour Européenne des Droits de l'Homme a estimé que :

*« [...] l'article 14 n'a pas d'existence autonome, mais joue un rôle important de complément des autres dispositions de la Convention et des Protocoles puisqu'il protège les individus, placés dans des situations analogues, contre toute discrimination dans la jouissance des droits énoncés dans ces autres dispositions. Lorsque la Cour a constaté une violation séparée d'une clause normative de la Convention, invoquée devant elle à la fois comme telle et conjointement avec l'article 14, elle n'a en général pas besoin d'examiner aussi l'affaire sous l'angle de cet article, mais il en va autrement si une nette inégalité de traitement dans la jouissance du droit en cause constitue un aspect fondamental du litige » (CEDH, 29 avril 1999, Hudoc Chassagnou et autres C. France, requête 25088/94, 28331/95, 28443/95).*

Or, en l'espèce, la discrimination alléguée constitue précisément l'aspect fondamental du litige.

Le respect du droit de l'Union européenne constitue une obligation, tant en vertu du Traité sur l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qu'en application de l'article 88-1 de la Constitution et il résulte du principe d'effectivité issu des dispositions de ces Traités, telles qu'elles ont été interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, que le juge national chargé d'appliquer les dispositions du droit de l'Union a l'obligation d'en assurer le plein effet en laissant au besoin inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition contraire .

Il appartient donc à la présente juridiction de rechercher si les pratiques critiquées n'ont pas créé une discrimination, directe ou indirecte en désavantageant particulièrement des personnes en raison de leur nationalité, dans l'affirmative, si elle pouvait être justifiée par des raisons objectives, étrangères à toute discrimination et si le moyen mis en oeuvre était approprié et nécessaire à la réalisation de l'objectif poursuivi.

#### - Sur la charge de la preuve

Aux termes de l'article 1315 du Code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

En l'espèce, l'article 14 précité instaure une obligation de non-discrimination.

Par ailleurs, le contrat de travail de Monsieur stipule que « *Le travailleur doit recevoir à travail égal, une rémunération égale à celle de l'ouvrier français de même catégorie employé dans l'établissement ou à défaut d'ouvrier français remplissant ces conditions, une rémunération conforme au taux couramment pratiqué dans la région. L'égalité de traitement s'entend également des indemnités s'ajoutant au salaire* ».

De plus, il a été jugé par la Cour de justice des Communautés européennes que la charge de la preuve peut être déplacée lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes de discrimination apparente de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations (CJCE – Enderby -13 décembre 1993).

Par conséquent, il appartient à la partie demanderesse de soumettre des éléments de fait susceptibles de caractériser une discrimination directe ou indirecte et au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs contraires.

### **- Sur la discrimination dans l'évolution de la carrière**

Il existe deux types de personnel à la , d'une part, les «agents du Cadre Permanent», appelés également «agents statutaires» et d'autre part les «agents contractuels».

Les agents du cadre permanent sont soumis aux dispositions du «Statut des Relations collectives entre la et son Personnel», texte à valeur réglementaire» et occupent des emplois référencés par filières d'activités dans le «Dictionnaire des filières».

En vertu de l'article 2 du chapitre 5 de ce Statut, tel que rédigé lors du recrutement de l'intéressé, l'une des conditions requises pour accéder au cadre permanent était de posséder la nationalité française.

Monsieur , de nationalité étrangère, a en conséquence été engagé en qualité d'agent contractuel, son statut relevant des dispositions réglementaires prévues par le règlement du personnel «RH0254» (couramment dénommé «PS25»), texte à valeur réglementaire.

Ce statut spécifie que le personnel contractuel est embauché pour une durée déterminée ou indéterminée, pour occuper, soit des emplois non prévus au Dictionnaire des filières, soit des emplois prévus au Dictionnaire des filières étant souligné que « *l'utilisation dans ces emplois pour une durée indéterminée n'est possible que lorsque les conditions d'accès au cadre permanent ne sont pas remplies* ».

Il apparaît donc que, contrairement à ce que soutient la , l'annexe 1 concerne uniquement des salariés étrangers occupant des emplois identiques à ceux occupés par les cadres permanents.

Il est par ailleurs établi que l'annexe A1 ne comprenait à l'origine que trois classes : A, B et C, correspondant toutes à des tâches d'exécution, alors que le Statut prévoit également les classes D et E, correspondant à une qualification d'agent de maîtrise, ainsi que les classes F, G, H, correspondant aux fonctions d'encadrement.

Ce n'est qu'à compter de l'année 2004 que la classe D a été ajoutée à l'annexe A1, permettant l'accession des salariés contractuels au statut agent de maîtrise.

Cette situation a eu pour conséquence de limiter les chances d'évolution de carrière des agents contractuels et de les cantonner aux tâches d'exécution des classes A, B et C jusqu'en 2004, la classe D ne leur ayant été ouverte qu'à partir de l'année 2004.

Au vu des bilans sociaux de l'entreprise au titre des années 2011 et 2013, il apparaît que, parmi les agents du cadre permanent, seuls 38 % occupent des fonctions relevant des classes A,

B et C confondues alors que, jusqu'en 2004, 100 % des salariés contractuels appartenait à ces trois classes.

Si l'on étend cette comparaison aux classes A, B, C et D (ouverte aux contractuels à compter de 2004), il apparaît que seuls 56 % des salariés du cadre permanent relèvent de ces classifications.

Par ailleurs, il résulte du compte-rendu d'une réunion de concertation avec les organisations syndicales représentatives en date du 30 janvier 2006 que le représentant de la direction avait déclaré que « [...] l'incorporation au Cadre Permanent des agents étrangers actuellement contractuels, résultant d'une suppression de la clause de nationalité, se traduirait par une dépense annuelle supplémentaire pour l'Entreprise de 70 millions d'euros, qui représente approximativement le montant d'une négociation salariale annuelle. L'enjeu est par conséquent trop lourd financièrement pour la », reconnaissant ainsi l'existence d'une différence de traitement entre nationaux et étrangers.

Ces éléments de fait concordants sont susceptibles de caractériser une discrimination indirecte.

Pour justifier ces différences de traitement, la fait tout d'abord valoir que l'article L 1211-1 du Code du travail permet aux entreprises publiques régies par un statut de déroger aux dispositions de droit commun de ce code.

Elle ajoute que la clause de nationalité stipulée par son statut répond à un objectif légitime, au motif qu'elle participe à l'exercice de la puissance publique et répond à l'intérêt général d'organisation de la défense du pays et ce, conformément à l'article 1er de la loi d'orientation des transports intérieurs n° 82-1153 du 30 décembre 1982.

S'il est constant que la partie demanderesse ne conteste pas la légalité de la clause de nationalité, il appartient cependant à la , au regard de l'interdiction de discrimination rappelée plus haut, de démontrer qu'il existe des raisons objectives justifiant la différence de traitement entre Monsieur et les salariés du cadre permanent effectuant le même travail ou un travail de valeur égale.

A cet égard, la différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur au service du même employeur ne suffit pas, à elle-seule, à caractériser une différence de situation.

Par ailleurs, l'entreprise ne démontre pas que sa participation à l'exercice de la puissance publique dans le cadre d'objectifs d'intérêt général d'organisation de la défense du pays, constitue des éléments objectifs justifiant une différence de traitement entre ses salariés effectuant le même travail.

La a produit successivement un panel de dix, puis de mille agents du cadre permanent, embauchés entre 1970 et 1975 et restés en catégories A ou B.

Cependant, ces panels qui ne représentent qu'une faible minorité d'agents, ne sont pas de nature à contredire efficacement une réalité incontournable, à savoir l'impossibilité pour les agents étrangers relevant du « dictionnaire des filières » d'accéder aux classes supérieures à C jusqu'en 2004 et à D à compter de cette année.

Il convient enfin de relever que l'affirmation de la selon laquelle les agents contractuels ont la possibilité d'accéder aux classifications agent de maîtrise et encadrement en « basculant » sur l'annexe C du RH 0254, n'est étayée par aucun élément et est au contraire démentie par les différents « RH » versés aux débats.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il est établi que les dispositions du « PS25 », qui ne s'appliquent en ce qui concerne les emplois du « dictionnaire des filières » qu'aux salariés étrangers de la , créent une discrimination indirecte au détriment de ceux-ci en les désavantagant particulièrement par rapport aux salariés français engagés aux mêmes fonctions.

La réalité de la discrimination dans le déroulement de carrière est donc établie.

#### **- Sur la discrimination en matière de formation et d'accès aux examens**

Conformément aux dispositions de l'article L 6321-1 du code du travail, il appartient à l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail .

Il est de principe que l'absence de toute formation professionnelle pendant la durée de l'emploi établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien des capacités du salarié à occuper un emploi.

En l'espèce, la possibilité de se présenter aux examens internes est établie par les pièces versées aux débats démontrant que de nombreux salariés « PS25 » se sont présentés aux différentes épreuves des examens professionnels.

Par contre, la                    ne produit aucun élément démontrant la réalité de l'accès à la formation pour le demandeur et ne justifie pas lui avoir proposé une quelconque action à ce titre durant l'intégralité de sa carrière.

Il apparaît donc que l'employeur n'a pas respecté ses obligations de formation professionnelle envers le demandeur et la discrimination invoquée à ce titre est établie.

#### **- Sur la discrimination en matière de facilités de circulation**

Il est constant et non contesté qu'à compter de leur engagement et jusqu'aux années 2010 et 2012, les agents contractuels n'ont pas bénéficié des facilités de transport accordées aux salariés du cadre permanent.

Il résulte en effet des pièces versées aux débats (RH 400) que ces facilités (conditions préférentielles de circulation sur le réseau                    pour les actifs et les retraités) n'ont été accordées aux salariés « PS25 » qu'à compter du 1er janvier 2010 pour les retraités et du 15 janvier 2012 pour les actifs, leur régime étant alors aligné sur celui des salariés engagés sous statut

Il apparaît par ailleurs que d'autres avantages, tels que le bénéfice de suppléments familiaux, ont été accordés dès leur engagement aux salariés PS 25.

En l'absence de production par la                    de tout élément justifiant cette inégalité de traitement - qui ne peut résulter de la seule différence de statut - jusqu'aux années 2010 et 2012, la discrimination invoquée est établie.

#### **- Sur la discrimination en matière d'accès aux soins**

La partie demanderesse fait valoir que la                    dispose d'un service médical où exercent des médecins et des spécialistes, réservés exclusivement aux agents du cadre permanent qui sont dispensés de toute avance de frais, dont l'accès est fermé aux agents contractuels sauf à l'occasion de la visite médicale annuelle d'aptitude.

Elle n'est pas contredite sur ce point en défense.

Cette différence de traitement entre les deux catégories d'agents constitue une discrimination qui n'est justifiée par aucun élément objectif.

### **- Sur la demande d'intégration au cadre permanent**

Monsieur \_\_\_\_\_ sollicite à titre principal son intégration au cadre permanent avec régularisation rétroactive de sa situation et affiliation rétroactive au régime spécial des retraites.

Il convient cependant de relever que Monsieur \_\_\_\_\_ ne remet pas en cause la validité de l'article 2 du statut de la \_\_\_\_\_ lequel comporte une clause de nationalité.

Il n'est pas contesté qu'à la date de son engagement, il était de nationalité étrangère et dès lors, ne remplissait pas les conditions permettant son intégration au cadre permanent.

Sa demande d'intégration rétroactive ne pourra donc qu'être rejetée.

Il en sera de même pour sa demande d'affiliation rétroactive au régime spécial des retraites ainsi que de remboursement des cotisations

### **- Sur l'indemnisation de la discrimination dans l'exécution du contrat de travail**

Il résulte des considérations qui précèdent que Monsieur \_\_\_\_\_ a subi un préjudice constitué par l'impossibilité d'accéder aux classes D, E, F, G et H jusqu'en 2004 et aux classes E, F, G et H à compter de cette année.

Il calcule ce préjudice en comparant sa situation à celle d'un salarié de nationalité française qui, embauché en 1975 sous la qualification A, a accédé, avant son départ à la retraite, à la qualification G correspondant à une fonction d'encadrement, ainsi qu'avec celle de deux autres salariés embauchés en classe A qui, après avoir acquis la nationalité française, ont pu atteindre des classes correspondant à un niveau de maîtrise ou d'encadrement.

Cependant, il ne prouve nullement qu'il aurait nécessairement suivi la même carrière s'il avait eu la possibilité d'accéder aux classes supérieures.

Bien au contraire, il résulte des explications de la \_\_\_\_\_, qui ne sont pas sérieusement contredites par le demandeur sur ce point, que tous les agents du cadre permanent ayant débuté leur carrière dans une situation comparable à la sienne n'ont pas terminé en position de cadres ou même d'agents de maîtrise.

Il convient donc de débouter Monsieur \_\_\_\_\_ de sa demande tendant à se voir attribuer rétroactivement la classe D

Son préjudice ne peut s'analyser qu'en la perte d'une chance d'accéder aux classes supérieures, outre les autres discriminations subies dans le cadre du déroulement de sa carrière exposées plus haut.

Au vu des pièces qu'il produit, ce préjudice doit être évalué à la somme de 5 000 euros par an entre son embauche et son départ soit à la somme totale de 182 500 euros.

### **- Sur l'allégation de discrimination dans la retraite**

Le traitement discriminatoire dans le déroulement de la carrière du demandeur qui vient d'être établi, ainsi que ses conséquences sur l'évolution de sa rémunération, n'ont pu qu'entraîner également une discrimination au niveau de ses droits à la retraite par rapport à ceux des agents du cadre permanent, puisque le montant des prestations de retraite dépend de celui des rémunérations.

De plus, il apparaît qu'indépendamment du niveau de rémunération qui en constitue la base, les modalités de calcul des droits à la retraite sont nettement moins favorables pour les agents contractuels.

En effet, seule l'appartenance au cadre permanent conditionne l'affiliation au régime spécial de retraite de la

Ce régime permet aux agents statutaires qui ne sont pas agents de conduite justifiant de 25 ans d'activité de bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de 55 ans en raison de la pénibilité de leurs tâches, alors que les pensions de retraite des contractuels ne peuvent être liquidées qu'à partir de l'âge de 60 ans, faute de quoi le taux de liquidation est fortement minoré et peut réduire considérablement le montant de la pension.

Même si le décret n° 0152 du 1er juillet 2008 a modifié ces conditions en portant ces seuils à 27 ans d'activité et à l'âge de 57 ans, ce régime reste largement dérogatoire.

En effet, pour les contractuels le nombre de trimestres exigé pour obtenir une pension du régime général au taux maximal de 50% (taux plein) est de 160 à 165 trimestres (soit 40 à 41 années).

De plus, le régime spécial prévoit un minimum de pension garanti dès 15 ans de service, égal à 3 367,02 € par trimestre à compter du 1er juillet 2008 et à 3 379,38 € par trimestre à compter du 1er décembre 2008, ainsi que la revalorisation annuelle de ce montant du minimum à compter du 1er janvier 2009.

Par ailleurs, le demandeur expose, sans être contredit sur ce point, que, dans le régime spécial de retraites de la , le calcul de la pension est fonction du poste hiérarchique occupé 6 mois avant le départ à la retraite, de telle sorte que, même si la durée de cotisation est plus courte à la que dans le régime général, les salaires plus élevés en fin de carrière pris en compte à la permettent des pensions nettement plus importantes que celles du régime de droit commun.

Le demandeur ajoute qu'à l'inverse, le calcul de la pension applicable aux contractuels est basé sur une durée définie par rapport aux meilleures années d'activité, qui est passée des 10 meilleures années de référence aux 25 meilleures années après la réforme de 1993.

Il apparaît également que les agents statutaires bénéficient d'une majoration de 10 % de leur pension pour les trois premiers enfants élevés et qu'une majoration supplémentaire de 5 % de la pension est ajoutée pour chaque enfant au-delà du troisième.

Au regard de l'interdiction de discrimination rappelée plus haut, la ne démontre pas l'existence de raisons objectives justifiant la différence de traitement entre le demandeur et les salariés du cadre permanent effectuant le même travail ou un travail de valeur égale.

Par conséquent, le demandeur a subi une discrimination dans ses droits à retraite, dont il est fondé à obtenir réparation.

Ainsi, qu'il a été exposé plus haut, la demande d'affiliation rétroactive au régime spécial des retraites n'est pas fondée.

Par voie de conséquence, il doit en être de même de la demande de remboursement des cotisations.

Le demandeur n'est donc fondé à obtenir que l'indemnisation de son préjudice à l'encontre de la , par conséquent sans nécessité de mise en cause de la Caisse de retraite comme le soulève cette dernière.

Comme pour le préjudice afférent à sa carrière, le demandeur calcule ce préjudice en comparant sa situation à celle d'un salarié de nationalité française qui, embauché en 1975 sous la qualification A, a accédé, avant son départ à la retraite, à la qualification G correspondant à une fonction d'encadrement, ainsi qu'avec celle de deux autres salariés embauchés en classe A qui, après avoir acquis la nationalité française, ont pu atteindre des classes correspondant à un niveau de maîtrise ou d'encadrement.

Cependant, il ne prouve nullement qu'il aurait nécessairement suivi la même carrière s'il avait eu la possibilité d'accéder aux classes supérieures et aurait par voie de conséquence pu bénéficier des mêmes droits à la retraite.

Par conséquent, le préjudice du demandeur ne peut s'analyser qu'en la perte d'une chance d'obtenir le versement d'une pension de retraite d'un montant supérieur.

Il résulte des éléments produits que ce préjudice doit être évalué à la somme annuelle de 3 000 euros, à compter de la date de sa prise de retraite et jusqu'à l'âge de 72 ans, durée de vie moyenne correspondant à sa catégorie.

Au total, ce préjudice s'élève donc à 24 000 euros.

#### **- Sur les autres demandes**

Le demandeur ne justifie ni d'un préjudice moral, ni d'un préjudice lié à l'inaction dans le traitement de son dossier, qui ne seraient déjà réparés par les sommes mentionnées ci-dessus.

Il doit donc être débouté de ses demandes de dommages et intérêts formées à cet égard.

Le demandeur sera condamnée à payer au demandeur une indemnité destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'il a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts, conformément aux dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, qui sera fixée à la somme de 100 euros.

Il n'apparaît pas nécessaire d'accorder à Monsieur \_\_\_\_\_ l'exécution provisoire au-delà de celle pouvant être attachée de plein droit à la présente décision.

#### **PAR CES MOTIFS**

Le Conseil de Prud'hommes, présidé par le juge départiteur, statuant seul, après avoir pris l'avis des conseillers présents, publiquement, par jugement contradictoire, et en premier ressort, par mise à disposition au greffe :

Rejette l'exception de prescription et déclare les demandes recevables.

Condamne la \_\_\_\_\_ à payer à Monsieur \_\_\_\_\_ la somme de 182 500 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination durant l'exécution du contrat de travail.

Condamne la \_\_\_\_\_ à payer à Monsieur \_\_\_\_\_ la somme de 24 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination dans les droits à la retraite.

Condamne la \_\_\_\_\_ à payer à Monsieur \_\_\_\_\_ une indemnité de 100 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Déboute Monsieur \_\_\_\_\_ du surplus de ses demandes.

Condamne la \_\_\_\_\_ aux dépens.

**LE GREFFIER CHARGE  
DE LA MISE A DISPOSITION**

**LE PRÉSIDENT**