

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
16 rue Colonel Fabien  
76600 LE HAVRE

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT du 15 MARS 2016

RG N° F 15/00343

SECTION Commerce

AFFAIRE

cōntre

SA

PARTIES INTERVENANTES

LE DEFENSEUR DES DROITS  
UNION DES SYNDICATS CGT DU  
HAVRE

N° MINUTE  
16/000 35

*DEMANDEUR*

**Madame**

Profession : Employée consignation maritime

Assistée de Me Eric BAUDEU (Avocat au barreau de ROUEN)

*DEFENDEUR*

SA en la personne de son représentant légal

Représenté par Me Xavier D'HALESCOURT (Avocat au barreau du HAVRE)

*PARTIES INTERVENANTES*

**LE DEFENSEUR DES DROITS**

7 rue Saint Florentin  
75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Nathalie VALLEE (Avocat au barreau de ROUEN) substituée par Me Anaëlle LANGUIL (Avocat au Barreau de Rouen)

**UNION DES SYNDICATS CGT DU HAVRE** en la personne de son représentant légal

Cercle Franklin  
119 cours de la République  
76600 LE HAVRE

Représentée par Me Eric BAUDEU (Avocat au barreau de ROUEN)

*COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT*

Lors des débats et du délibéré

Mme Claude DELACOUR, Président Conseiller (S)  
M. Jean DEBRIS, Assesseur Conseiller (S)  
M. Jacques BEUZELIN, Assesseur Conseiller (E)  
Mme Valérie ARGENTIN JACQUELIN, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Mme Christelle GOULHOT, Greffier

### **DEBATS**

à l'audience du 15 Décembre 2015

### **JUGEMENT**

Mis à disposition des parties au greffe le 15 Mars 2016

### **PROCEDURE**

Après radiation le 16 décembre 2014, puis le 07 avril 2015, l'affaire a été réinscrite par demande reçue au greffe de la juridiction le 04 Juin 2015 et **Madame** et **l'UNION DES SYNDICATS CGT DU HAVRE** a fait appeler la **SA** devant la Section Commerce du **CONSEIL DE PRUD'HOMMES**. En application de l'article R.1454-19 du Code du Travail, les parties ont été convoquées par lettre recommandée avec accusé de réception et copie en lettre simple en date du 04 Juin 2015, pour l'audience du Bureau de Jugement du 06 Octobre 2015, renvoyée au 15 Décembre 2015.

La demande initiale est la suivante :

- Dire et juger que Madame a été victime d'une grave discrimination syndicale à compter de son élection en qualité de déléguée du personnel et sa désignation en qualité de déléguée syndicale en 2000
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel subi au titre de la perte de rémunération et de primes : **40 500,00 Euros**
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice moral ayant résulté de la discrimination syndicale subie pendant 15 ans : **25 000,00 Euros**
- Donner injonction à la société de verser à Mme dans les 10 jours du jugement à intervenir, sous astreinte de **1.000,00 Euros** par infraction constatée un salaire mensuel identique à celui de ses collègues placés dans la même situation en augmentation d'au moins 17 % par rapport à son salaire actuel, soit pour le salaire mensuel la somme de 2 286,18 Euros
- Dire et juger que le Conseil se réservera le droit de liquider l'astreinte si besoin est
- Article 700 du Code de Procédure Civile : **3 500,00 Euros**
- Exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant appel et sans constitution de garantie
- Condamner la société aux entiers dépens qui comprendront les éventuels frais et honoraires d'exécution du jugement à intervenir

Les demandes de l'UNION DES SYNDICATS CGT DU HAVRE sont les suivantes :

- Déclarer l'UNION DES SYNDICATS CGT DU HAVRE recevable et bien fondée en son intervention volontaire aux côtés de Mme
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice subi à raison de la discrimination syndicale dont a été victime Mme représentante CGT et déléguée syndicale CGT au sein de la société à raison de ses mandats : **2 000,00 Euros**
- Article 700 du Code de Procédure Civile : **1 500,00 Euros**
- Exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant appel et sans constitution de garantie
- Condamner la société aux entiers dépens qui comprendront les éventuels frais et honoraires d'exécution du jugement à intervenir

A l'audience, les parties ont été entendues par leur avocat en leurs réclamations, moyens de défense, explications et conclusions.

**LE DEFENSEUR DES DROITS** considère que Madame [redacted] a fait l'objet d'une discrimination en matière de rémunération et décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes du HAVRE et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.

La société défenderesse conclut :

- Au débouté de l'ensemble des demandes de Madame [redacted]
- Subsidiairement si une discrimination salariale était retenue de fixer le montant des dommages et intérêts en fonction d'un préjudice prouvé ainsi que le préjudice lié à la perte de droits retraite
- Au débouté de Madame [redacted] du préjudice moral invoqué en plus du préjudice de rémunération
- Au débouté de Madame [redacted] de sa demande formée au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile
- Au débouté de la CGT de sa demande de dommages et intérêts et de sa demande d'indemnisation au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

La cause a été mise en délibéré et renvoyée pour mise à disposition du jugement à la date du 15 Mars 2016.

### EXPOSE DU LITIGE

Madame [redacted] a été engagée par la SOCIETE [redacted], prise en la personne de son représentant légal, en qualité d'employée de consignation par contrat d'abord à durée déterminée puis à durée indéterminée.

Le 1<sup>er</sup> mars 1993, la SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, reprend à son compte les activités de consignation de la SOCIETE [redacted]. Le contrat de travail de Madame [redacted] est repris par la SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, et il est rédigé un nouveau contrat de travail. A ce moment là, elle est employée de consignation 2, groupe 8, coefficient 140 au regard de la convention collective des transports. Elle perçoit en plus du salaire prévu pour sa catégorie une indemnité complémentaire du fait de sa maîtrise d'une langue étrangère.

Madame [redacted] dit que depuis qu'elle a été élue à divers mandats sous l'étiquette CGT en mars 2000 sa progression professionnelle, jusque là conforme, est brusquement stoppée.

Madame [redacted] s'estimant victime de discrimination syndicale, elle va saisir le Défenseur des Droits en mai 2011, puis le Conseil de Prud'hommes.

Attendu que l'article R 1453-3 du Code du Travail dispose que la procédure est orale.

Madame [redacted] rappelle ses demandes :

Dire et juger qu'elle a été victime d'une grave discrimination syndicale à compter de son élection en qualité de déléguée du personnel et de sa désignation en qualité de déléguée syndicale en 2000 ;

Condamner la SA \_\_\_\_\_, prise en la personne de son représentant légal, à lui payer :

40 500,00 Euros à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice matériel subi du fait de la baisse de sa rémunération ;

25 000,00 Euros à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice moral du fait de la discrimination syndicale qu'elle a subie pendant 15 ans ;

3 500,00 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

Ordonner à la SA \_\_\_\_\_, prise en la personne de son représentant légal, de lui verser un salaire mensuel identique à celui de ses collègues placés dans la même situation soit en augmentation d'au moins 17 % par rapport à son salaire actuel sous astreinte de 1 000,00 Euros par infraction constatée dans les 10 jours de la décision à intervenir ;

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant appel et sans constitution de garantie ;

Condamner la SA \_\_\_\_\_, prise en la personne de son représentant légal, aux entiers dépens et frais d'exécution de la décision à intervenir ;

L'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT DU HAVRE, prise en la personne de son représentant légal, demande :

De la déclarer recevable et bien fondée en son intervention volontaire ;

De condamner la SA \_\_\_\_\_, prise en la personne de son représentant légal, à lui payer :

2 000,00 Euros à titre de dommages intérêts pour préjudice subi par la profession en raison de la discrimination dont a été victime une de ses représentantes ;

1 500,00 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant appel et sans constitution de garantie ;

Condamner la SA \_\_\_\_\_, prise en la personne de son représentant légal, aux entiers dépens et frais d'exécution de la décision à intervenir ;

Le Défenseur des Droits demande à la formation de jugement de prendre connaissance de ses observations en ce qu'il considère que Madame \_\_\_\_\_ a fait l'objet d'une discrimination en matière de rémunération ;

La SA \_\_\_\_\_, prise en la personne de son représentant légal, conclut :

Au débouté total de Madame \_\_\_\_\_ ;

Et subsidiairement si une discrimination salariale était retenue :

De fixer le montant des dommages intérêts de Madame \_\_\_\_\_ à hauteur du préjudice prouvé pour les salaires et la perte de droits à la retraite ;

De débouter Madame \_\_\_\_\_ de sa demande à titre de dommages intérêts pour préjudice moral supplémentaire au préjudice salarial ;

De débouter Madame \_\_\_\_\_ de sa demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

De débouter l'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT DU HAVRE, prise en la personne de son représentant légal, de l'intégralité de ses demandes.

Il convient de dire que les demandes de Madame \_\_\_\_\_, de la SA \_\_\_\_\_, prise en la personne de son représentant légal, du Défenseur des Droits et de l'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT DU HAVRE, prise en la personne de son représentant légal, ont été entendues.

### MOTIFS DU JUGEMENT

Attendu que l'article R 1462-1 du Code du Travail dispose que le Conseil de Prud'hommes statue en dernier ressort :

1° Lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé par décret

2° Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

Attendu que l'article R 1462-3 du Code du Travail dispose que le taux de compétence en dernier ressort du Conseil de Prud'hommes est de 4 000,00 Euros.

En l'espèce, les demandes de Madame \_\_\_\_\_ sont supérieures à ce montant.

Il convient de dire que le présent jugement intervient en premier ressort.

Attendu que l'article 467 du Code de Procédure Civile dispose qu'un jugement est contradictoire dès lors que les parties comparaissent en personne ou par mandataire, selon les modalités propres à la juridiction devant laquelle la demande est portée.

En l'espèce, les parties sont présentes et assistées ou représentées.

Il convient de dire que le présent jugement est contradictoire.

Attendu que l'article 15 du Code de Procédure Civile dispose que les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent, les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Attendu que l'article 16 du Code de Procédure Civile dispose que le juge doit, en toute circonstance, faire observer et observer lui même le principe de la contradiction.

Il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués et produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement. Il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevé d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations.

En l'espèce, à l'audience de conciliation il y a eu exposition des prétentions, fixation des délais d'échanges des pièces et moyens de droit, ceux-ci ont été échangés, les parties ont été invitées à débattre contradictoirement à l'audience.

Il convient de dire que le principe du contradictoire est respecté.

Attendu que l'article L 1132-1 du Code du Travail dispose qu'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, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, 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 ou identité 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, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Attendu que l'article L 2141-5 du Code du Travail dispose qu'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.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

En l'espèce, Madame [redacted] estime qu'elle n'a pas eu l'évolution professionnelle et salariale qu'elle aurait eue si elle n'avait pas exercé de fonctions syndicales sous l'étiquette CGT au sein de la SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal.

Attendu que l'article L 1134-1 du Code du Travail dispose que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, Madame [redacted] a commencé par saisir le Défenseur des Droits. Son rapport tardant à arriver, elle a saisi le Conseil de Prud'hommes.

Le rapport du Défenseur des Droits arrivera en août 2014.

Pour essayer d'établir la discrimination dont elle se pense victime Madame [redacted] a demandé à la SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, de lui fournir pour un panel de 6 salariés les contrats de travail, bulletins de paie, DADS et tout autre document utile à établir sa discrimination, elle demandait également la réparation du préjudice subi.

Elle n'a pas obtenu du Conseil qu'il ordonne à la SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, de fournir les documents demandés.

En ne tenant pas compte du rapport du Défenseur des Droits, Madame [redacted], pour établir des éléments de la discrimination dont elle se dit victime, expose que depuis les années 2000 elle n'a pas eu d'évolution de son coefficient, elle n'a pas eu d'entretien d'évaluation, on ne lui a proposé aucune promotion alors que plusieurs des salariés du panel qu'elle souhaitait établir n'ont pas subi le même sort.

Le Défenseur des Droits a rendu un rapport en août 2014, il demande au Conseil de prendre ses conclusions en considération, il précise qu'il a établi son rapport sur les années 2000 à 2012.

Le Défenseur des Droits rappelle la construction jurisprudentielle concernant la méthode pour établir une discrimination. Il s'agit pour le salarié ou pour lui même d'établir un panel de salariés comprenant tous les salariés de l'entreprise ayant été recrutés dans des conditions équivalentes en terme de diplôme, de classification et de date d'embauche.

Pour établir ce panel, il a demandé à la SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, de lui fournir un tableau reprenant tous les éléments de rémunérations des salariés ayant été embauchés en même temps que Madame [redacted] dans des conditions comparables.

La SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, fournit un panel de 8 salariés. Le Défenseur des Droits retiendra finalement un panel de 5 salariés sur les 8, les 3 autres ayant plus d'ancienneté et étant agent de maîtrise alors que Madame [redacted] est employée.

L'analyse du Défenseur des Droits se fait sur deux périodes : celle avant la prise de mandat et celle postérieure. Il note que la rémunération de Madame [redacted] était supérieure à celle de ses collègues au moment de son embauche.

Le Défenseur des Droits constate que sur la période antérieure à la prise de mandat la rémunération de Madame [redacted] croît légèrement moins que celle de ses collègues.

Il explique cela par le fait que Madame [redacted] est plus âgée que ses collègues et que la rémunération des salariés dans leur ensemble croît plus vite en début de carrière que par la suite. Il ne retient pas l'explication de la SA [redacted] prise en la personne de son représentant légal,

consistant à dire que cela serait la preuve de la moins bonne qualité de son travail car elle n'établit pas ces faits.

Pour la période postérieure à la prise des mandats, le Défenseur des Droits constate qu'en début de mandat le salaire de Madame [redacted] évolue nettement moins que celui des salariés du panel sans aucune explication. Cette tendance continue pendant sa première période d'arrêt maladie. Comme le dit la SA [redacted] prise en la personne de son représentant légal, à son retour de maladie et jusqu'en 2007, Madame [redacted] bénéficie d'augmentations de salaire supérieures à celle de ses collègues pour rattraper le retard pris pendant son arrêt. A compter de 2007 le salaire de Madame [redacted] prend de nouveau du retard par rapport à celui de ses collègues.

Le Défenseur des Droits précise dans son rapport que s'il avait gardé le panel fourni par la SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, ses conclusions auraient été identiques. Il a demandé à la SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, si elle pouvait justifier de raisons objectives expliquant la différence de traitement que semble subir Madame [redacted]. Selon le Défenseur des Droits la SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, tente d'expliquer la différence de rémunération par la différence de qualité du travail.

Madame [redacted] estime que non seulement elle a subi une discrimination quant à sa rémunération de base mais également sur les rémunérations complémentaires. Pour apporter des éléments elle dit avoir constaté plusieurs années qu'elle obtenait des primes inférieures à ses collègues.

Le Défenseur des Droits a également établi un rapport à ce sujet.

Il constate une nette différence de traitement entre Madame [redacted] et ses collègues. La SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, commence par dire que Madame [redacted] devrait fournir des éléments justifiant d'une discrimination, ce qu'elle ne fait pas suffisamment.

Pour ce qui est du classement au coefficient 148,5 la SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, expose que c'est le coefficient normal à la fonction de Madame [redacted] et que plusieurs salariés sont également classés à ce coefficient. Il n'y a donc là aucune discrimination.

La SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, tente de mettre une confusion entre harcèlement et discrimination expliquant que Madame [redacted] se sent souvent harcelée mais qu'il n'en est rien. Si au cours de sa plaidoirie Madame [redacted] expose s'être sentie harcelée au cours de sa carrière, elle ne formule aucune demande à ce sujet.

La SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, dit que compte tenu de l'article R 1452-6 du Code du Travail toutes les demandes de Madame [redacted] antérieures à novembre 2002 ne peuvent pas être retenues.

A ce jour, les demandes de Madame [redacted] tentent à faire reconnaître que depuis son élection aux institutions représentatives du personnel de 2000 elle subit une discrimination salariale. Pour que l'article R 1452-6 du Code du Travail soit retenu, il faudrait qu'au moment de l'instance jugée en 2002 elle ait eu connaissance de cette discrimination ce qui ne pouvait pas être le cas.

La SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, fournit un certain nombre d'explications pour justifier le traitement différent de Madame [redacted]. La SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, expose que la qualité du travail de Madame [redacted]

s'est dégradée depuis son élection en 2000, qu'elle insulte et dénigre la société, elle a été averti une fois pour une erreur. Madame [redacted] a contesté son avertissement. La SA [redacted], prise en la personne de son représentant légal, oublie au passage que dans le dossier il y a une copie de mail parlant de Madame [redacted] en disant : « elle se fout de ma gueule », mais qu'elle ne fournit aucun élément justifiant du fait que sa salariée aurait dénigré ou insulté l'entreprise.

La SA \_\_\_\_\_, prise en la personne de son représentant légal, soutient également que Madame \_\_\_\_\_ est 3 à 4 fois moins productive que ses collègues, oubliant de dire si ce calcul de productivité est fait compte tenu du temps qu'elle passe à l'accomplissement de ses fonctions de représentante du personnel. Elle soutient également que la différence de rémunération vient du fait qu'elle a été longuement absente pour maladie, oubliant ainsi les dispositions de l'article L 1132-1 du Code du Travail, interdisant la discrimination d'un salarié en raison de son état de santé, cette période est d'ailleurs neutralisée par le Défenseur des Droits.

Les éléments que la SA \_\_\_\_\_, prise en la personne de son représentant légal, fournit pour stigmatiser les différences de qualité de travail sont non seulement insuffisants mais de surcroît non conformes aux articles L 1222-3 et L 1222-4 et L 2323-32 du Code du Travail. Ils confortent d'ailleurs ce que dit Madame \_\_\_\_\_ au sujet de l'absence d'entretiens annuels et contrôle de la qualité de travail des salariés qu'elle a constaté.

La SA \_\_\_\_\_ prise en la personne de son représentant légal, remet également en cause les conclusions du Défenseur des Droits.

Elle soutient que ce dernier n'aurait été ni neutre ni honnête intellectuellement.

Elle critique le panel retenu par le Défenseur des Droits comme étant trop faible, oubliant qu'elle fournit elle même le panel et que le Défenseur des Droits en a exclu les salariés ayant la plus grande ancienneté et les meilleurs salaires pour ne pas fausser l'étude, et qu'elle demande elle même l'exclusion de la salariée qui a été promue en 2001.

Elle demande de garder les augmentations exceptionnelles perçues par Madame \_\_\_\_\_ mais pas celles de ses collègues. Pour écarter les augmentations exceptionnelles des salariés du panel autres que Madame \_\_\_\_\_ la SA \_\_\_\_\_, prise en la personne de son représentant légal, a fourni des explications au Défenseur des Droits. Ce dernier lui a demandé des documents corroborant ses dires, elle ne les a pas fournis. Le Défenseur des Droits rappelle également la jurisprudence de la Cour de Cassation en matière d'augmentations individuelles expliquant ainsi pourquoi il a décidé de garder toutes les augmentations de tous les salariés du panel pour établir son rapport.

La SA \_\_\_\_\_, prise en la personne de son représentant légal, soutient que le Défenseur des Droits ne doit pas retenir de discrimination pour la période 2002-2005 car Madame \_\_\_\_\_ est absente pour raison de santé et que de ce fait on ne peut pas retenir de discrimination syndicale, oubliant ainsi le délit de discrimination en raison de l'état de santé.

Il convient de dire que Madame \_\_\_\_\_ a bien subi une discrimination comme le confirme le rapport du Défenseur des Droits.

Attendu que l'article L 2141-8 du Code du Travail dispose que 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 des dommages et intérêts.

En l'espèce, le rapport du Défenseur des Droits établit clairement la discrimination syndicale dont a été victime Madame \_\_\_\_\_

Ce dernier a fourni une estimation arrêtée en 2012 de la perte de rémunération et de droit à la retraite de Madame \_\_\_\_\_. Cette discrimination perdure toujours.

Cette discrimination subie au fil de toutes ces années a sans conteste causé un important préjudice moral à Madame \_\_\_\_\_

Il convient de condamner la SA . prise en la personne de son représentant légal, à payer à Madame . 36 000,00 Euros à titre de dommages intérêts pour préjudice subi du fait d'une discrimination syndicale et 15 000,00 Euros à titre de dommages intérêts pour préjudice moral distinct.

Attendu que l'article L 1132-4 du Code du Travail dispose que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

En l'espèce, Madame . demande que la SA . prise en la personne de son représentant légal, soit condamnée à lui payer un salaire mensuel de 30 863,43 Euros annuel soit 2 286,18 Euros.

La SA ., prise en la personne de son représentant légal, expose que le salaire moyen du panel en ne tenant pas compte de Madame . est de 2 091,80 Euros, que le salaire moyen du service sur les mêmes bases en excluant la salariée la moins rémunérée et qui ne fait pas partie du panel est de 2 089,00 Euros.

Il convient de dire que la SA ., prise en la personne de son représentant légal, doit cesser toute discrimination envers Madame ., et fixer son salaire mensuel à hauteur de celui du salaire moyen du service sans qu'il y ait lieu d'ordonner une astreinte.

Attendu que l'article L 2146-2 du Code du Travail dispose que le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L 2141-5 à L 2141-8, relatives à la discrimination syndicale, est puni d'une amende de 3 750,00 Euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500,00 Euros.

Il convient de rappeler à la SA ., prise en la personne de son représentant légal, que le fait d'avoir discriminé Madame . et de poursuivre dans cette voie l'exposerait aux conséquences prévues par l'article L 2146-2 du Code du Travail.

Attendu que l'article L 2132-3 du Code du Travail dispose que 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 l'article L 2133-3 du Code du Travail dispose que les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre.

En l'espèce, l'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT DU HAVRE, prise en la personne de son représentant légal, est partie intervenante en la présente instance en ce qu'elle considère que discriminer un salarié porte au moins indirectement un préjudice à l'ensemble de la profession.

Il convient de condamner la SA ., prise en la personne de son représentant légal, à payer à l'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT DU HAVRE, prise en la personne de son représentant légal, 2 000,00 Euros à titre de dommages intérêts pour préjudice subi.

Attendu que l'article 515 du Code de Procédure Civile dispose qu'hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la Loi.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation.

En l'espèce, Madame [redacted] et l'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT DU HAVRE, prise en la personne de son représentant légal, demandent l'exécution provisoire de l'intégralité du présent jugement. Comme cette exécution provisoire paraît non seulement compatible mais également nécessaire et qu'elle n'est pas interdite par la loi.

Il convient d'ordonner l'exécution provisoire de l'intégralité du présent jugement sans constitution de garantie.

Attendu que l'article 1153-1 du Code Civil dispose qu'en toute matière, la condamnation à une indemnité emporte intérêt au taux légal même en l'absence de demande ou de disposition spéciale du jugement. Sauf disposition contraire de la Loi, ces intérêts courent à compter du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement.

Il convient de dire que les intérêts légaux commenceront à courir à compter de la notification du présent jugement.

Attendu que l'article 696 du Code de Procédure Civile dispose que la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

En l'espèce, la SA [redacted] prise en la personne de son représentant légal, succombe.

Il convient de mettre à la charge de la SA [redacted] prise en la personne de son représentant légal, les entiers dépens et frais de la présente instance.

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose que le juge condamne la partie tenue aux dépens à payer :

1° À l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la Loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, 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 ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat.

Compte tenu de l'équité et de la situation économique des parties, il convient de condamner la SA [redacted] prise en la personne de son représentant légal, à payer à Madame [redacted] 3 500,00 Euros et 1 000,00 Euros à l'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT DU HAVRE, prise en la personne de son représentant légal, au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Attendu que l'article R 1423-53 du Code du Travail dispose que pour le ministère accompli en matière prud'homale, il est alloué aux huissiers de justice des honoraires égaux à la moitié de ceux prévus par leur tarif des actes de même nature en matière civile et commerciale.

Il convient de dire qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par le présent jugement et en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du Décret du 8 mars 2001 portant modification du Décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la SA , prise en la personne de son représentant légal, en sus de l'indemnité mise à sa charge sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Attendu que l'article 40 du Code de Procédure Pénale dispose que toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui dans l'exercice de ses fonctions acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au Procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

En l'espèce, la SA , prise en la personne de son représentant légal, s'est rendu coupable de discrimination.

Il convient de transmettre le présent jugement au Procureur de la République.

### PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes du Havre, pris en sa Section Commerce, statuant publiquement contradictoirement, en Premier Ressort,

Après en avoir délibéré conformément à la Loi,

Dit que Madame a bien été victime de discrimination syndicale comme le confirme le rapport du Défenseur des Droits,

Condamne la SA , prise en la personne de son représentant légal, à payer à Madame

- ✓ **36 000,00 Euros (TRENTE SIX MILLE EUROS)** à titre de dommages intérêts pour préjudice subi du fait d'une discrimination syndicale,
- ✓ **15 000,00 Euros (QUINZE MILLE EUROS)** à titre de dommages intérêts pour préjudice moral distinct,
- ✓ **3 500,00 Euros (TROIS MILLE CINQ CENTS EUROS)** au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Dit que la SA , prise en la personne de son représentant légal, doit cesser toute discrimination envers Madame et fixer son salaire mensuel à hauteur de celui du salaire moyen du service sans qu'il y ait lieu d'ordonner une astreinte,

Condamne la SA , prise en la personne de son représentant légal, à payer à l'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT DU HAVRE, prise en la personne de son représentant légal :

- ✓ **2 000,00 Euros (DEUX MILLE EUROS)** à titre de dommages intérêts pour préjudice subi,
- ✓ **1 000,00 Euros (MILLE EUROS)** au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Ordonne l'exécution provisoire de l'intégralité du présent jugement sans constitution de garantie,

Dit que les intérêts légaux commenceront à courir à compter de la notification du présent jugement,

Met à la charge de la SA . prise en la personne de son représentant légal, les entiers dépens et frais d'exécution de la présente instance,

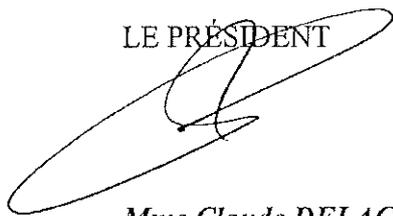
Dit qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par le présent jugement et en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du Décret du 8 mars 2001 portant modification du Décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la SA , prise en la personne de son représentant légal, en sus de l'indemnité mise à sa charge sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Dit qu'en vertu de l'article 40 du Code de Procédure Pénale il convient de transmettre le présent jugement au Procureur de la République.

Ainsi rédigé par le Président.

Ont signé à la minute :

LE PRÉSIDENT



Mme Claude DELACOUR

LE GREFFIER



Mme Christelle GOULHOT

