

Extrait des minutes de Greffe
COUR D'APPEL la Cour d'Appel de Versailles
DE
VERSAILLES
Code nac : 80G

17ème chambre

ARRET N° 182

CONTRADICTOIRE

DU 18 MARS 2009

R.G. N° 08/01515

MNR/NB

AFFAIRE :

X

C/

S.A.S.

**HAUTE AUTORITE DE
LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET
POUR L'EGALITE**

Décision déferée à la cour :
Jugement rendu le 05 Avril
2005 par le Conseil de
Prud'hommes de
CHARTRES

Section : Activités diverses
N° RG : 04/00033

Expéditions exécutoires

Expéditions

Copies

délivrées le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE DIX HUIT MARS DEUX MILLE NEUF,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur X

comparant en personne, assisté de Me Philippe SOUCHON, avocat au barreau
de CHARTRES

APPELANT

S.A.S. Y

représentée par Me Pierre-Jacques CASTANET, avocat au barreau de PARIS,
vestiaire : R 297

INTIMEE

**EN PRESENCE : DE LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (HALDE)**

11 rue Saint-Georges
75009 PARIS

représentée par Me Dahbia MESBAHI, avocat au barreau de PARIS.

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile,
l'affaire a été débattue le 21 Janvier 2009, en audience publique, les parties ne
s'y étant pas opposées, devant Madame Marie-Noëlle ROBERT, conseiller
faisant fonction de président chargé d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour,
composé(e) de :

Madame Marie-Noëlle ROBERT, conseiller faisant fonction de
président,
Madame Sylvie BOURGOGNE, conseiller,
Madame Régine CAPRA, Conseiller,

Greffier, lors des débats : M. Nyembo MALUTSHI,

EXPOSE DU LITIGE

Suivant lettre d'engagement du 15 mars 1973, M. X a été embauché à compter du 19 mars 1973 par la société Y en qualité de technicien.

M. X a été élu aux fonctions de représentant du personnel au comité d'entreprise le 23 mai 1977 et ce sans discontinuer jusqu'au 4 juillet 2005, date à laquelle il n'a pas été réélu à l'issue du deuxième tour des élections. Toutefois, par jugement du 9 septembre 2005, le tribunal d'instance de Chartres a annulé ces élections pour non-respect par l'employeur de son obligation de convoquer les organisations syndicales à la négociation du protocole électoral et M. X a été élu le 25 octobre 2005 à l'issue des nouvelles élections organisées en exécution de ce jugement.

Le 15 septembre 2005, le salarié a en outre été désigné en qualité de délégué syndical.

La carrière de M. X a suivi l'évolution suivante :

- 20 juillet 1977 : attribution du coefficient 225,
- 6 novembre 2003 : lettre de son employeur le nommant responsable du service après-vente des secteurs parisiens, coefficient 260,
- 21 juillet 2005 : lettre de la société Y proposant à M. X une modification de son contrat de travail pour motif économique, avec délai d'un mois pour faire connaître son refus, consistant en :

- une modification de ses fonctions, définies comme suit : " *effectuer le diagnostic du matériel à préparer, gérer le stock. A des pièces détachées, commander, réceptionner et ranger les pièces détachées, préparer le matériel pour les missions extérieures, organiser le planning atelier A effectuer la remise en état du matériel d'occasion, gérer les documentations techniques, assurer les réparations en atelier à A assurer des missions extérieures en cas d'urgence*", et ce " *sous la responsabilité du chef de service SAV ou de tout autre supérieur hiérarchique qui sera désigné par la direction*",

- une modification de sa rémunération : augmentation de sa rémunération fixe de 202 € brut par mois et suppression de son intéressement et de son "véhicule de fonction",

M. X n'a pas refusé cette modification.

Les relations contractuelles entre les parties sont soumises à la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine.

Parallèlement au cursus professionnel de M. X, il y a lieu de relever que ce dernier a suivi de septembre 1991 à juillet 1992, une formation en gestion informatique et qu'il a obtenu en septembre 1999 une maîtrise des sciences de gestion délivrée par l'université Paris Dauphine.

M. X est toujours salarié de la société Y et il perçoit en dernier lieu un salaire brut moyen mensuel de 2 354,05 € (moyenne de l'année 2008).

Estimant faire l'objet d'une discrimination dans sa carrière professionnelle depuis son élection en qualité de représentant du personnel, M. X a saisi le 26 janvier 2004 le conseil de prud'hommes de Chartres aux fins de voir condamner la société Y à lui payer, selon le dernier état de sa demande, les sommes suivantes :

- * 50 000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination manifeste,
- * 150 000 € à titre de dommages et intérêts en raison du préjudice économique subi,
- * 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 5 avril 2005, le conseil :

- a dit que M. X n'a pas fait l'objet d'une discrimination manifeste et l'a débouté de sa demande en paiement de dommages et intérêts à ce titre,
- a dit que la société Y n'a pas respecté le principe de l'égalité de traitement et l'a condamnée à verser à M. X la somme de 13 130 € à titre de dommages et intérêts en raison de son préjudice économique,
- a condamné en outre la société Y à payer à M. X la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- a rejeté les demandes plus amples ou contraires des parties.

Le salarié a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Par lettre du 8 janvier 2007, la société Y a notifié à M. X un avertissement pour négligence professionnelle persistante.

M. X demande à la cour de réformer le jugement déféré en ses dispositions qui lui sont défavorables et de condamner la société Y en application des dispositions des articles L. 140-2 alinéa 3 et L. 412-2 du code du travail dans son ancienne codification, à lui payer les sommes suivantes :

- * 50 000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination et harcèlement,
- * 50 000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
- * 200 000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice économique subi du fait du blocage de sa situation,
- * 6 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il sollicite en outre l'annulation de l'avertissement du 8 janvier 2007.

M. X soutient essentiellement :

- que depuis son élection en qualité de représentant du personnel, et alors qu'il était technicien SAV, il a servi de "bouche-trou" et que d'autres salariés occupant les mêmes fonctions ont eu un coefficient et un salaire supérieurs au sien, et ce dès leur embauche,
- que lorsqu'on lui a demandé de prendre la responsabilité du service SAV de la région parisienne, il a été maintenu, après 30 ans d'ancienneté, au coefficient 260, alors que s'il avait eu une carrière normale, il aurait dû se voir attribuer le statut cadre et le coefficient 325 ou 350,
- qu'il produit des éléments comparatifs entre sa situation et celle de collègues de travail, qui établissent le préjudice économique qu'il a subi,
- que de plus, il a été victime d'un traitement s'analysant en des faits de harcèlement,

La société Y demande à la cour :

- de déclarer irrecevables toutes les demandes de M. X afférentes à la période antérieure au 26 février 1999,
- de débouter le salarié de l'intégralité de ses demandes,
- de réformer le jugement entrepris en ce qu'il l'a condamnée à verser à M. X la somme de 13 130 € sur le fondement du principe "à travail égal, salaire égal" et pour le surplus de le confirmer en ce qu'il a jugé que M. X n'avait pas fait l'objet d'une discrimination manifeste,

- de condamner M. X à lui payer la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société > fait valoir essentiellement :

• sur la prescription :

- que la prescription trentenaire ne s'applique qu'au seul cas de la discrimination syndicale et que les demandes en paiement de salaire afférentes à d'autres types de discrimination sont soumises à la prescription quinquennale, de même a fortiori que les demandes fondées sur le principe "à travail égal, salaire égal",

- que M. X ne démontre pas ni même ne soutient qu'il aurait été affilié à une organisation syndicale ou qu'il aurait exercé une activité syndicale ou un mandat de représentant du personnel sur présentation ou désignation d'une organisation syndicale, et ce depuis son embauche en 1977 jusqu'au 15 septembre 2005, date à laquelle il a été désigné par le syndicat Force Ouvrière en qualité de délégué syndical, de sorte que ses demandes visant à obtenir le versement d'un manque à gagner en terme de salaire sont soumises à la prescription quinquennale et non à la prescription trentenaire,

- que si la réparation du préjudice moral est soumise à la prescription trentenaire, la réparation du préjudice financier qui, sous couvert de dommages-intérêts, vise à obtenir le versement d'arriérés de salaire, se prescrit par cinq ans,

• au fond :

- que le fait d'être un élu du personnel n'est pas visé dans la liste exhaustive des motifs de discrimination visés par l'article L. 122-45 de l'ancienne codification du code du travail et que lorsqu'un salarié se plaint d'un traitement injuste qui n'est pas fondé sur un motif interdit par la loi, il ne peut fonder sa demande que sur le principe "à travail égal, salaire égal",

- qu'en tout état de cause, il n'existe aucun lien entre la qualité de membre du comité d'entreprise de M. X et la prétendue stagnation de sa carrière puisqu'il a été promu à l'indice 225 deux mois après son élection,

- que le salarié n'a pas davantage été victime d'une inégalité de traitement dans la mesure où son salaire a augmenté, qu'il ne s'est pas trouvé dans la même situation professionnelle que les salariés auxquels il se compare et qu'il a eu une carrière moyenne correspondant à des compétences techniques moyennes et à une implication professionnelle médiocre,

- que M. X n'a fait l'objet d'aucun harcèlement moral.

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), qui avait été saisie par M. X le 31 août 2005, a déposé des conclusions aux termes desquelles elle demande qu'il lui soit donné acte de ses observations.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, la cour renvoie, pour un plus ample exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la discrimination syndicale

Considérant qu'aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail (article L. 122-45 alinéa 1 selon l'ancienne codification), aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de

recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, 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 moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, 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 patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap ;

Considérant que l'article L. 2141-5 du même code (article L. 412-2 selon l'ancienne codification) énonce en outre 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 ;

Considérant que contrairement à ce que soutient la société Y l'exercice par M. X d'un mandat de représentation du personnel dans l'entreprise a eu pour effet de le faire bénéficier des dispositions des textes précités, qui prohibent de manière spécifique toute mesure discriminatoire, et ce même pendant la période au cours de laquelle le salarié n'avait pas la qualité de délégué syndical ;

Considérant que l'article L. 1134-1 du code du travail (article L. 122-45 alinéa 4 selon l'ancienne codification) dispose qu'en cas de litige relatif à l'application de l'article L. 1132-1, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe à la partie défenderesse, au vu des ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Considérant qu'il convient au préalable de relever que, contrairement à ce que soutient la société Y M. X, titulaire d'un mandat représentatif pour la première fois le 23 mai 1977, n'a pas obtenu, postérieurement à son élection, à la fin de l'année 1977, une promotion résultant de l'attribution du coefficient 225 ;

qu'en effet, il résulte des éléments du dossier que lors de l'embauche du salarié en 1973, aucune convention collective n'était applicable dans l'entreprise et que l'attribution à l'intéressé du coefficient 225 a été motivée par l'application en 1977 de la convention collective de l'import-export, étant observé que le coefficient 225 est le coefficient le moins élevé de la catégorie "agent de maîtrise" à laquelle appartient le salarié ;

Considérant qu'alors que M. X avait été affecté en 1987 au service informatique et qu'il était "responsable des données techniques, c'est à dire de la mise en forme, du paramétrage, du contrôle de cohérence et de la saisie des données (articles, nomenclature, gamme ...) nécessaire au fonctionnement (du) logiciel de gestion de production" (attestation de M. B produite par la société Y) et qu'il a effectué de septembre 1991 à juillet 1992, une formation en gestion informatique, il a été réaffecté à l'issue de son stage dans des fonctions exclusivement techniques de service après vente, ce qui ne lui a pas permis de valoriser son expérience professionnelle au service informatique et sa formation en gestion informatique ;

qu'en outre, alors que le salarié a obtenu une maîtrise de gestion en 2000, il n'en a pas davantage été tenu compte par son employeur qui l'a maintenu dans des fonctions exclusivement techniques ;

Considérant que comme l'a relevé le conseil, M. C a été embauché en 2001 par la société Y en qualité de technicien directement au coefficient 260, avec une rémunération supérieure de 202 € par rapport à celle de M. X lequel ne s'est vu attribuer le coefficient 260 qu'en 2003 après 30 ans de carrière ;

Considérant que la société Y qui soutient que M. X a eu une carrière moyenne correspondant à un investissement médiocre dans l'entreprise ne justifie pas de ses affirmations ;

qu'en effet, l'employeur verse aux débats des attestations d'un supérieur hiérarchique et de collègues de travail de M. X (M. D, M. E et M. F) faisant état de considérations subjectives sur le comportement de l'intéressé (manque de dynamisme, désir de "perdre son temps" au lieu travailler) non étayées par des éléments objectifs matériellement vérifiables, étant observé que le seul fait concret reproché à M. X est une lettre de mécontentement d'un client, en date du 7 février 2005, ce qui est insuffisant pour justifier la stagnation de la carrière du salarié ;

qu'ainsi l'employeur ne démontre pas que cette stagnation et la différence de rémunération étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à l'exercice par l'intéressé de ses mandats représentatifs ;

Considérant qu'au vu de l'ensemble de ces éléments, il apparaît que M. X a fait l'objet d'une discrimination syndicale prohibée par les articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

Considérant qu'en revanche les faits décrits par M. X n'établissent pas l'existence d'un quelconque harcèlement moral à son encontre au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail (article L. 122-49 alinéa 1 selon l'ancienne codification) ;

qu'en effet, la note de service demandant aux salariés de procéder par roulement au rangement et au balayage des locaux du service "électronique" ne concernait pas exclusivement M. X ; que la société Y justifie par l'attestation de M. G salarié de l'entreprise, qu'un grand nombre de salariés ont été affectés à la mise en place, en 1997, des procédures Iso ; que la société Y justifie par l'attestation de Mme H également salariée de l'entreprise, que l'ensemble des techniciens "qui vont sur le terrain" sont tenus d'effectuer des comptes-rendus journaliers récapitulant leur travail demi-heure par demi-heure ; que contrairement à ce que soutient M. X, tous les techniciens mobiles ne sont pas équipés d'un téléphone avec "kit oreillette", que les techniciens n'ont pas de bureau personnel et que les formations dont le salarié prétend avoir été écarté n'étaient pas en lien avec son activité ;

Considérant que la discrimination dont M. X a été victime lui a causé un préjudice tant économique que moral et qu'il y a lieu de lui allouer, au vu des éléments du dossier et toutes causes de préjudice confondues, la somme de 30 000 € à titre de dommages-intérêts ;

Considérant qu'enfin, il convient d'ordonner l'annulation de l'avertissement notifié à M. X le 8 janvier 2007 pour négligence professionnelle persistante, laquelle n'est établie par aucun élément objectif ;

Sur l'indemnité de procédure

Considérant qu'il apparaît équitable de condamner la société Y à payer à M. X la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile en sus de celle qui lui a été allouée en première instance ;

Considérant qu'il convient de débouter la société Y de cette même demande ;

PAR CES MOTIFS :

La COUR,
Statuant publiquement, par arrêt CONTRADICTOIRE,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Chartres en date du 5 avril 2005 en ce qu'il a condamné la société Y à payer à M. X la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

L'infirme pour le surplus et statuant à nouveau sur les chefs infirmés :

Condamne la société Y à payer à M. X la somme de 30 000 € à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, toutes causes de préjudice confondues ;

Y ajoutant :

Déboute M. X de sa demande fondée sur le harcèlement moral ;

Annule l'avertissement en date du 8 janvier 2007 prononcé à l'encontre de M. X

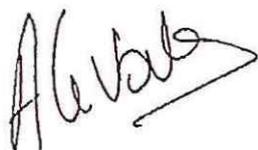
Condamne la société Y à payer à M. X la somme de 2 000 € au titre de ses frais irrépétibles exposés en cause d'appel ;

Déboute la société X de sa demande d'indemnité de procédure ;

Condamne la société X aux dépens.

Arrêt prononcé et signé par Mme Marie-Noëlle ROBERT, conseiller faisant fonction de président, et signé par Mme Armelle Le VASSASSEUR, adjoint administratif faisant fonction de greffier, présent lors du prononcé.

Le GREFFIER



Le PRESIDENT

