

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRÊT DU 06 MARS 2019

(n° , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/07120 - N° Portalis

Décision déferée à la Cour : Jugement du 18 Avril 2017 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MEAUX - RG n° 14/00481

APPELANTE

Madame X.

Représentée par Me Nathalie B.-V., avocat au barreau de MEAUX

INTIMÉE

SAS Y

N° SIREN :

Représentée par Me Christine H. P., avocat au barreau de PARIS, toque : K0036, substituée à l'audience par Me Lucas A., avocat au barreau de PARIS

INTERVENANT VOLONTAIRE

LE DÉFENSEUR DES DROITS

Représentée par Me Nicolas P., avocat au barreau de VAL-DE-MARNE, toque : PC 17

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 22 Janvier 2019, en audience publique, devant la Cour composée de :

Mme Marie-Luce GRANDEMANGE, Présidente de chambre

Mme Anne BERARD, Présidente de chambre, rédactrice,

Mme Elisabeth MEHL-JUNGBLUTH, Conseillère

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Madame Marie-Luce GRANDEMANGE, Présidente dans les conditions prévues par l'article 785 du code de procédure civile.

Greffier : Mme Clémence UEHLI, greffier lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire

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

- signé par Madame Marie-Luce GRANDEMANGE, présidente et par Madame Clémence UEHLI, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Mme X. a été embauchée par la société Y le 7 juin 2000 par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, en qualité d'assistante litiges clients, employée niveau 4 échelon 1, le contrat étant régi par les dispositions de la convention collective du commerce de gros.

La société Y, société spécialisée dans le commerce de gros de produits informatiques emploie plus de 700 salariés.

Mme X. a été élue déléguée du personnel sur la liste Z en 2003, puis nommée déléguée syndicale Z le 21 décembre 2012 et déléguée syndicale centrale à compter de 2014.

Estimant être victime de discrimination physique et syndicale, Mme X. a alerté la direction des ressources humaines de son entreprise le 11 octobre 2013, qui a diligenté une enquête interne.

Elle a saisi le Défenseur des droits le 24 octobre 2013, écrit à l'inspection du travail le 15 novembre 2013 et porté plainte le 2 janvier 2014.

Elle a par ailleurs saisi le conseil de prud'hommes de Meaux le 11 avril 2014 qui, par jugement du 18 avril 2017 a fait droit à ses demandes de rappel de salaires mais l'a déboutée de ses demandes de reconnaissance de discriminations physique et syndicale, la société Y étant déboutée de sa demande reconventionnelle.

Le 11 mai 2017, Mme X. a régulièrement interjeté appel.

Par conclusions transmises par le réseau privé virtuel des avocats le 2 novembre 2017, auxquelles il est expressément fait référence, Mme X. demande à la cour de confirmer le jugement rendu en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement de différents rappels de salaire mais de l'infirmer pour le surplus, de reconnaître les discriminations dont elle se dit victime et de condamner la société Y à lui verser :

- 7.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice financier,
- 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale et physique,
- 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonner la remise de bulletins de salaires conforme à ladite décision, sous astreinte de 20 euros par jour et par documents,
- ordonner la capitalisation des intérêts,
- condamner l'employeur aux dépens.

Par conclusions transmises par le réseau privé virtuel des avocats le 3 août 2017, auxquelles il est expressément fait référence, la société Y demande de confirmer le jugement rendu sauf en ce qui concerne le rappel de salaires et le treizième mois,

- ordonner la restitution de la somme de 6.662,99 euros versée dans le cadre de l'exécution provisoire,

- condamner Mme X. aux dépens ainsi qu'à lui verser 3000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par observations écrites déposées le 11 janvier 2019, visées par le greffier et développées oralement, auxquelles il est expressément fait référence, le Défenseur des droits, saisi par Mme X. le 18 novembre 2013, a estimé que la salariée a fait l'objet d'une discrimination salariale motivée par ses activités syndicales en violation des articles L1132-1 et L2141-5 du code du travail.

MOTIFS

Sur les discriminations

Aux termes des dispositions de l'article L 1132-1 du code du travail aucun salarié ne doit faire l'objet d'une mesure discriminatoire notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de sanction de rupture du contrat de travail en raison de son apparence physique ou ses activités syndicales.

En application de l'article L 1134-1 du même code il incombe à la salariée d'établir les éléments de fait qui laissent présumer l'existence d'une discrimination, et dans une telle hypothèse il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Mme X. établit :

- qu'en 2003-2004, son supérieur hiérarchique, M. F., à qui elle venait de rapporter un dossier et qui était mécontent de son travail, a déclaré en corrigeant le document en présence de Mme P. ' et en plus je n'aime pas les grosses' ; ces faits, constamment contestés par M. F., résultent d'attestations de collègues de Mme X. ayant entendu Mme P. le répéter, mais aussi du rapport d'enquête interne relatif aux faits de discrimination établi par Mme B., responsable des relations sociales, le 31 mars 2015, qui relate de façon circonstanciée en page 3 les déclarations de Mme P. lors de cette enquête confirmant les propos tenus par M. F., ainsi que les regrets qu'elle a eu d'avoir colporté ces propos, en mesurant leur impact persistant dix ans plus tard,

- que M. F., à l'occasion de l'évaluation 2013 de Mme X. a fait initialement figurer dans les commentaires du manager ' d'une manière générale, je regrette que X soit déléguée syndicale, non par conviction, mais plutôt sur le temps de travail que cela génère',

- que dans le cadre de l'enquête préliminaire pour discrimination diligentée sur instructions du parquet du tribunal de grande instance de Meaux, M. F., qui a contesté tout propos sur le physique des salariées, reconnaissant juste en avoir tenu sur son épouse lorsqu'elle était enceinte de jumelles, en 2003, a en revanche reconnu avoir eu un comportement pouvant être qualifié de discrimination syndicale,

- qu'un rappel à la loi a été ordonné par le parquet avant classement sans suite le 5 septembre 2014,

- qu'une ancienne collègue de Mme X., également déléguée syndicale, Mme C., indique dans une attestation, à laquelle est jointe un projet de courrier à son employeur, qu'elle a demandé et obtenu une rupture conventionnelle en expliquant que depuis son mandat

syndical elle était mise à l'écart par M. F. qui ne lui adressait plus la parole et ne la conviait plus à aucune réunion,

- que selon le panel de comparaison établi par le Défenseur des droits et composé de 8 conseillers de clientèle, dont Mme X., des écarts de rémunération ont été constatés en 2013 :

- Mmes E., G., M., C. se situant dans une fourchette haute comprise entre 1645 et 2299 euros par mois,

- Mmes L. et C. se situant dans une fourchette médiane entre 1554 et 1578 euros par mois,

- Mmes K. et Mme X. se situant dans une fourchette basse comprise, 1414 euros pour la première et 1420 euros par mois pour Mme X., l'ancienneté de la première est moindre,

- que selon ce même panel, Mmes G., L. et M., qui avaient un salaire de base rigoureusement identique à Mme X. en 2001 et une ancienneté comparable, ont connu une évolution salariale notablement plus favorable qu'elle et qu'en excluant Mme G., promue agent de maîtrise en 2007, l'écart de rémunération entre Mme X. et Mme L. est de 10% et avec Mme M. de 21%, en 2013,

- que les graphiques établis par le Défenseur des droits montrent que ce retard significatif de Mme X. dans sa progression salariale par rapport aux autres collègues évolue parallèlement à ses activités syndicales, dès lors qu'en 2004-2005 elle ne connaît aucune augmentation et se trouve systématiquement défavorisée jusqu'en 2013,

- qu'elle a vainement demandé des augmentations, ainsi qu'en attestent Mmes M. et L., mais aussi son propre commentaire lors de son évaluation 2011-2012 et qu'elle n'a bénéficié d'un rattrapage que postérieurement à l'engagement de ses démarches tendant à voir la discrimination reconnue.

Mme X. établit, au travers de ces éléments, l'existence matérielle de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination salariale à son encontre liée à son physique et son activité syndicale.

L'employeur justifie :

- que les commentaires de M. F. sur la délégation syndicale de Mme X. ont été retirés de son évaluation et M. F. sanctionné,

- que plusieurs salariés de l'entreprise n'ont jamais entendu M. F. tenir des propos ou avoir un comportement relevant d'une quelconque discrimination,

- que celui-ci n'était pas responsable des augmentations des personnels,

- qu'entre 2005 et 2015 le salaire de Mme X. a augmenté de 42,42%, et même de plus de 20% entre 2012 et 2015, période concernée par les réclamations de Mme X. et qu'il s'agit de l'une des augmentations les plus importantes du service et ce, alors même qu'elle exerçait plusieurs mandats syndicaux,

- que ce rattrapage résulte d'une politique de réajustement des salaires les plus faibles, Mme K. en ayant bénéficié,

- que cette politique s'est poursuivie en 2015 et 2016, ainsi qu'il résulte des protocoles d'accord sur les mesures salariales au titre des négociations annuelles obligatoires (NAO).

Pour autant, force est de constater que l'attention de l'entreprise aux bas salaires est postérieure aux revendications de Mme X. et aux démarches entreprises par elle relativement aux faits de discrimination.

En effet, après les protestations exprimées en interne par Mme X. en octobre 2013, le mail du 12 novembre 2013 de Mme L. n'augure nullement de l'engagement d'une attention aux bas salaires, puisqu'il conclut qu'il n'y a pas eu de discrimination, que Mme X. a eu les mêmes augmentations de salaire que les autres et que sa situation s'explique parce que son salaire est bas.

Ce n'est que suite au droit d'alerte exercé par Mme X. dans le cadre de ses fonctions syndicales, mais aussi dans un contexte où Mme X. avait saisi le Défenseur des droits le 24 octobre 2013, écrit à l'inspection du travail le 15 novembre 2013 et porté plainte le 2 janvier 2014, que Mme L. va conduire une première 'enquête interne' qui conduira au mail du 3 février 2014 dans lequel, tableau anonyme à l'appui, elle estime que Mme X. a bénéficié d'augmentations de salaires chaque année, sauf en 2009, comme la grande majorité de son équipe, que les pourcentages attribués se situent autour de la moyenne du service, mais qu'elle figure bien dans un groupe de 4 personnes dans le bas des rémunérations, les trois autres n'ayant aucun mandat. Elle indique qu'un benchmark est engagé dans toute l'entreprise et que des décisions de réajustement seront prises sur les prochaines NAO.

Il est constant qu'un rattrapage salarial a été opéré par la suite, ainsi qu'il résulte des données 2015 et des NAO 2015 et 2016, dont les bas salaires ont tiré avantage.

Ceci permet à l'employeur de comparer favorablement la situation de Mme X. à celle de Mme C., qui occupe le même type de poste, a été recrutée en 2002 et se trouve en 2015 et 2016 avec une rémunération mensuelle de base inférieure. Mais le Défenseur des droits, qui a également comparé la situation de Mme X. avec celle de Mme C., a constaté quant à lui que la première avait en 2006 un salaire de 1201€ et la seconde de 1314€, en 2013 de 1420,22€ contre 1553,73€, Mme X. rattrapant sa collègue en 2014 avec 1555,20€ pour la première quand la seconde percevait 1565,46€. L'inversion des situations à partir de 2015 ne saurait ainsi occulter le constat initial.

S'agissant de la période antérieure, l'employeur produit un tableau démontrant qu'entre 2005 et 2015, Mme X. a bénéficié d'une évolution salariale de 42,42%, plus favorable que d'autres agents du service. Si ce point est incontestable, il n'en reste pas moins vrai que cette présentation favorable est obtenue, d'une part en se plaçant en 2015 et non plus en 2013, année où Mme X. s'est plainte de cette discrimination, et d'autre part en occultant la période 2001-2005, étant rappelé que la courbe des augmentations se brise pour Mme X. en 2004-2005, ce qui rend nécessairement moins signifiante une évaluation démarrant en 2005.

S'agissant enfin des commentaires désobligeants de M. F. sur le physique de Mme X., la cour se doit de constater, à la lecture du rapport d'enquête rédigé par Mme B. le 31 mai 2015 que Mme P. a indiqué à son auteur 'que les conclusions de la première enquête n'étaient pas conformes à la réalité, notamment les propos tenus par M. F. sur l'apparence physique [...] et a remis un échange de deux emails avec madame L. à ce propos. Il ressort de ces emails en date des 17 et 18 novembre 2013 que madame P. était craintive sur les propos tenus et souhaitait une grande discrétion'. C'est après avoir reçu ces confidences de Mme P., que Mme L. a écrit le 17 novembre 2013 à Mme X. (M. F. étant en copie de même que des représentants syndicaux), que les propos tenus par M. F. dans l'open space n'étaient

adressés à personne et concernaient son goût personnel et que s'il avait dit à une autre occasion dans l'open space que son épouse alors enceinte de jumelles était trop grosse, ces propos étaient non liés au cadre professionnel, mais qu'il s'agissait de considérations personnelles. Ainsi, sa supérieure hiérarchique a fait le choix d'une présentation des propos de M. F., tant auprès de sa victime que des représentants syndicaux, non conforme à la réalité.

Etant établi que M. F. est l'évaluateur de Mme X., qu'il a oralement et par écrit exprimé dans l'enceinte de travail son opinion sur le physique et les engagements syndicaux de Mme X., que le premier mandat syndical de Mme X. remonte à 2003 et qu'il est établi qu'elle a connu une évolution salariale moins favorable que ses collègues jusqu'à l'engagement des démarches conduites par elle en dehors de l'entreprise pour voir ses droits reconnus, il convient de retenir que Mme X. a été victime de discrimination physique et syndicale.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

Sur la réparation des préjudices

Mme X. justifie que la discrimination syndicale et physique dont elle a fait l'objet a eu pour elle des conséquences pécuniaires et morales.

S'agissant des conséquences pécuniaires, elle demande en premier lieu la confirmation du jugement du Conseil de Prud'hommes qui lui a accordé :

- 6492,47 Euros à titre de rappels de salaires pour la période 2011-2015,
- 649,24 Euros au titre des congés payés afférents,
- 541,04 Euros à titre de rappels sur 13ème mois pour ladite période.

L'employeur soulève la prescription d'une partie des demandes de Mme X. en application des dispositions de l'article L3245-1 du code du travail, relève qu'il n'existe pas de treizième mois au sein de l'entreprise et critique enfin la méthode d'évaluation de Mme X. consistant à s'attribuer l'intégralité des augmentations les plus favorables.

Mme X. ne réplique sur aucun de ces points.

Dès lors que l'instance a été introduite le 11 avril 2014, le délai de prescription applicable dans les conditions fixées par l'article 2222 alinéa 2 du code civil, justifie de constater que l'action de Mme X. est prescrite s'agissant des salaires antérieurs à avril 2009.

Mme X. n'établit pas l'existence d'un treizième mois dans l'établissement, son contrat de travail n'en faisant nulle mention.

Enfin, s'il est établi par les considérations qui précèdent que Mme X. a fait l'objet d'une discrimination salariale, cette situation n'est plus observée à partir des années 2014 et 2015.

Compte-tenu des créances prescrites, des éléments de comparaison donné par les parties et compte-tenu des augmentations dont a effectivement bénéficié Mme X. au vu de ses bulletins de paie, qui ne sont pas intégralement intégrées dans le tableau produit, il sera alloué à Mme X. une somme de 3.671,52€, au titre des rappels de salaire, outre 367,15€ au titre des congés payés.

Mme X. demande par ailleurs 7.000€ au titre de son préjudice financier. Si elle fait valoir la perte de son pouvoir d'achat, elle ne justifie pour autant d'aucun préjudice distinct dès lors qu'elle a obtenu le rattrapage salarial auquel elle avait droit, assorti des intérêts moratoires.

S'agissant du préjudice moral subi, si Mme X. met en exergue ce qu'elle ressent comme une relative mauvaise foi de son employeur, force est de constater que le déni systématique qui lui a été opposé, qu'il s'agisse des propos effectivement tenus par son supérieur direct sur son physique, qu'elle n'est pas parvenu à oublier plus de dix ans après les faits ou des réflexions sur le temps consacré à son mandat syndical, qui ont même fini par faire l'objet d'une mention relativement humiliante dans son évaluation, puisqu'il ne lui est même pas fait crédit d'avoir des convictions, constituent des éléments de dévalorisation qui justifient de lui allouer une somme de 4.000€ en réparation de son préjudice moral résultant de la discrimination dont elle a fait l'objet.

Sur les autres demandes

Sur la remise des bulletins de paie

La remise d'un bulletin de paie, d'un solde de tout compte et d'une attestation destinée à pôle emploi rectifiés sera ordonnée dans le délai d'un mois suivant la signification de la décision. Rien ne justifie de l'ordonner sous astreinte.

Sur le cours des intérêts

Conformément aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les créances salariales sont assorties d'intérêts au taux légal à compter de la réception par la société de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, soit le 25 juin 2014, et les dommages et intérêts alloués à compter de la présente décision.

La cour ordonne la capitalisation des intérêts échus pour au moins une année entière, conformément à l'article 1343-2 du code civil.

Sur les frais irrépétibles

La société Y qui succombe sera condamnée aux dépens de l'instance et conservera la charge de ses frais irrépétibles.

L'équité et les circonstances de la cause commandent de faire application de l'article 700 du code de procédure civile au bénéfice de Mme X. qui se verra allouer la somme de 3.000 euros à ce titre.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Infirme le jugement en ce qu'il a débouté Mme X. de ses demandes au titre des discriminations et quant au montant alloué au titre des rappels de salaire ;

Et statuant à nouveau sur les chefs infirmés,

Dit que Mme X. a fait l'objet d'une discrimination physique et d'une discrimination syndicale ;

Condamne la société Y à payer à Mme X. les sommes de :

- 3.671,52 euros au titre des rappels de salaire et 367,15€ au titre des congés payés afférents,

- 4.000 euros en réparation du préjudice moral résultant des discriminations,

Ordonne la remise d'un bulletin de paie, d'un solde de tout compte et d'une attestation destinée à pôle emploi rectifiés dans le délai d'un mois suivant la signification de la décision ;

Dit que les créances salariales sont assorties d'intérêts au taux légal à compter du 25 juin 2014 et les dommages et intérêts alloués à compter de la présente décision ;

Ordonne la capitalisation des intérêts pour au moins une année entière ;

Y ajoutant,

Condamne la société Y aux dépens ;

Condamne la société Y à payer à Mme X. la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute la société Y de sa demande présentée au titre des frais irrépétibles.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE