

COUR D'APPEL DE BORDEAUX
CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

ARRÊT DU : 28 AVRIL 2021

(Rédacteur : Madame Nathalie Pignon, présidente)

PRUD'HOMMES

N° RG 18/00343 - N° Portalis DBVJ-V-B7C-KHND

Décision déferée à la cour : jugement rendu le 12 janvier 2018 (RG n° F 13/02237) par le conseil de prud'hommes - formation de départage de BORDEAUX, section Industrie, suivant déclaration d'appel du 22 janvier 2018,

APPELANTE :

Société X, siret n° ... agissant en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège social, [...]

représentée et assistée de Maître Emilie M. substituant Maître François P. de la SELAS FPF AVOCATS, avocats au barreau de BORDEAUX,

INTIMÉ :

Monsieur Y., né le 1961 à [...], de nationalité française, demeurant [...],

représenté et assisté de Maître Nadia B., avocate au barreau de BORDEAUX,

En présence de :

Le Défenseur des Droits en ses observations, pris en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège, [...],

représenté et assisté de Maître Annie R., avocate au barreau de BORDEAUX,

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 15 février 2021 en audience publique, devant la cour composée de :

Madame Nathalie Pignon, présidente

Madame Catherine Rouaud-Folliard, présidente

Madame Sarah Dupont, conseillère

qui en ont délibéré.

Greffière lors des débats : Anne-Marie Lacour-Rivière,

ARRÊT :

- contradictoire,

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile.

Monsieur Y. a été engagé par la société X dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 15 novembre 1993 en qualité d'ouvrier monteur terrassier.

A partir de 2001, il a été affecté à un poste de sondeur, puis en 2003 à celui d'agent technique sondeur.

En mars 2011, Monsieur Y. a été placé en arrêt maladie par son médecin, situation dans laquelle il se trouve encore aujourd'hui.

Estimant avoir été victime de discrimination, Monsieur Y. a saisi le conseil de prud'hommes de BORDEAUX en paiement de diverses sommes à titre de perte de salaire pour discrimination en raison de l'état de santé, et pour préjudice subi en raison d'une discrimination.

Par jugement en date du 12 janvier 2018, le conseil de prud'hommes dans sa formation de départage a constaté que Monsieur Y. a été victime d'une discrimination dans le déroulement de sa carrière en raison de son état de santé et a condamné la société X à lui verser la somme de 32 407 euros à titre de dommages et intérêts outre la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par déclaration d'appel en date du 22 janvier 2018, la société X a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Aux termes de ses dernières écritures transmises par RPVA le 18 janvier 2021, auxquelles la cour se réfère expressément, la société X, demande à la cour de :

- réformer le jugement du conseil de prud'hommes de Bordeaux du 12 janvier 2018, en ce qu'il a :

- constaté que Monsieur Y. a été victime d'une discrimination dans le déroulement de sa carrière en raison de son état de santé,

- l'a condamnée à verser à Monsieur Y. la somme de 32.407 euros à titre de dommages et intérêts, outre une indemnité de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- l'a déboutée de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle demande à la cour de :

- dire et juger que Monsieur Y. n'a pas fait l'objet d'une discrimination dans le déroulement de sa carrière,
- débouter Monsieur Y. de toutes ses demandes, fins et conclusions,
- condamner Monsieur Y. à lui payer la somme de 4.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner Monsieur Y. aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Aux termes de ses dernières écritures transmises par RPVA le 20 janvier 2021, auxquelles la cour se réfère expressément, Monsieur Y. demande à la cour de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a jugé qu'il a été victime de discrimination en raison de son état de santé et en ce qu'il a validé la reconstitution de sa carrière, de réformer le quantum des sommes qui lui ont été allouées et en conséquence, de :

- ordonner le reclassement professionnel du salarié au NR 130 GF 9 ECH 9 à compter du 1er mai 2015,
- condamner la société X au paiement des sommes de :
 - 15.280 euros à titre de perte de salaire pour la période de 2004 à 2011,
 - 23.488 euros à titre de perte de revenus pour la période de 2011 à avril 2016,
 - 17.889 euros à titre de perte de revenus suite à sa mise en invalidité pour la période du 1er mai 2016 à sa mise à la retraite d'office au 16 février 2021,
 - 50.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi ;

A titre subsidiaire, juger qu'il existe une différence de traitement et en conséquence :

- Ordonner le reclassement professionnel du salarié au NR 130 GF 9 ECH 9 à compter du 1er mai 2015,
- Condamner la société X au paiement des sommes de :
 - 15.280 euros à titre de perte de salaire pour la période de 2004 à 2011,
 - 23.488 euros à titre de perte de revenus pour la période de 2011 à avril 2016,
 - 17.889 euros à titre de perte de revenus suite à sa mise en invalidité pour la période du 1er mai 2016 à sa mise à la retraite d'office au 16 février 2021,
 - 50.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi ;

En tout état de cause :

- Ordonner la communication des bulletins de salaire rectifiés à compter du 1er mai 2015, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de l'expiration du délai d'un mois après notification de la décision à intervenir,

- Débouter la société X de l'ensemble de ses demandes,

- Condamner la société X à lui payer la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

Le Défenseur des droits a présenté ses observations écrites et orales en application de l'article 33 de la loi organique du 29 mars 2011.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 21 janvier 2021.

MOTIFS

Sur la discrimination

Aux termes des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination 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, 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 promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison, notamment, de sa perte d'autonomie ou de son handicap.

En vertu de ce texte, il est donc interdit :

- de traiter une personne, sur le fondement d'un motif discriminatoire, de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable ;

- d'appliquer une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre, mais susceptible d'entraîner, pour un motif prohibé, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, sauf justification objective et légitime.

L'article L.1134-1 du même code précise 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.

Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur 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.

Par ailleurs, l'employeur est tenu, vis-à-vis de ses salariés, d'une obligation générale de sécurité. À ce titre, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'article L.4121-1 du code du travail.

Il est notamment tenu d'assurer l'effectivité des préconisations émises par le médecin du travail, ce dernier étant tenu de proposer toutes les mesures individuelles qu'il juge nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés, conformément aux dispositions des articles L.4624-3 et L.4624-6 du code du travail.

En l'espèce, il ressort des pièces versées aux débats par les parties les éléments suivants :

- Le médecin traitant de Monsieur Y. a, le 19 novembre 2004 rédigé un certificat médical dans les termes suivants : 'Monsieur Y. présente des acouphènes, de la migraine sévère avec plusieurs crises hebdomadaires, des troubles anxieux au confinement qui ne lui permettent pas d'utiliser le VSR (de par les explications qu'il me donne sur cette activité) car il a systématiquement déclenché des crises dans ce véhicule'.

- Le 19 novembre 2004, au terme d'une visite médicale sur demande du salarié, le médecin du travail, le docteur T., a déclaré Monsieur Y. apte à son poste de sondeur avec la réserve suivante : 'l'état de santé de Monsieur Y. ne lui permet plus de travailler sur le VSR. A revoir dans un an'

- Par courrier du même jour, le directeur des ressources humaines et des relations sociales de la société (à l'époque Z) a adressé au directeur du GRD le courrier suivant : 'Concernant Monsieur Y., notre médecin du travail nous signale l'information suivante : 'L'état de santé de Monsieur Y. ne lui permet plus de travailler sur le VSR.'

- Faisant référence à un entretien d'activité du 17 novembre 2004, Monsieur C., chef du département conduite sécurité, dans un courrier adressé le 26 novembre 2004 au salarié, désapprouvait son attitude, lui reprochant de refuser de continuer à assurer l'activité de recherche systématique de fuites en VSR.

- Malgré l'avis du 19 novembre 2004, Monsieur Y. a continué à travailler sur le VSR, ainsi que cela ressort des plannings des mois de novembre 2005, janvier, mars et avril 2006 et du compte-rendu de son entretien annuel du 29 novembre 2005.

- L'employeur produit des fiches d'aptitude rédigées après les visites du médecin du travail des 23 mars 2005, 13 janvier 2006, et 2 juin 2006, mentionnent toutes : 'Apte sans restriction', la fiche du 14 septembre 2006 indique : 'Inapte au poste, apte à un autre', les fiches des 11 octobre et 10 novembre 2006 mentionnent 'apte sans restriction'.

- Ainsi que le fait observer Monsieur Y., la cour constate que les fiches produites aux débats concernant des visites comprises entre le 23 mars 2005 et le 10 novembre 2006 sont imprimées sur un papier à en-tête 'X-Service de médecine du travail', alors qu'aux dates où elles ont été rédigées, la société employeur de Monsieur Y. était la société 'Z', qui n'est devenue 'X' qu'au 1er octobre 2008. En outre, elles sont toutes datées du 23 juin 2015, soit une dizaine d'années après leur supposée rédaction.

Ainsi, comme l'a relevé le défenseur des droits, ces documents, non signés, établis dix ans après les faits, ne peuvent valoir avis d'aptitude, ni même attestations, puisque qu'ils ne sont pas tamponnés ni signés et qu'ils émanent d'une société qui n'avait pas d'existence légale à la date de leur établissement.

- Par ailleurs, un document intitulé 'demande de mutation pour raison de santé' datée du 21 septembre 2006, signé par le médecin du travail, le docteur T., et rédigé sur un imprimé 'EDF-GDF' comprend les éléments suivants dans la rubrique 'caractéristiques du poste qu'il est nécessaire de confier à l'intéressé...' :

'1) Inaptitude au poste de sondeur avec astreintes et travail sur le VSR

2) Caractéristiques du nouveau poste :

- pas de charges lourdes ni de contraintes physiques importantes

- travail à l'extérieur dans la limite des termes précédents'.

- Un e-mail envoyé le 20 octobre 2006 par Monsieur R. (devenu DRH ultérieurement) à Monsieur C., produit aux débats indique : 'en réponse à ta question, voici comment nous devons traiter la question.

Dans un premier temps, il convient que tu reçoives l'agent, afin d'examiner s'il existe une solution de 'reclassement' sur un poste de ton équipe qui lui permettrait de travailler en respectant les interdictions du médecin. En dehors de ce que tu pourrais éventuellement lui proposer, il faut essayer de voir si dans l'environnement GRD, des solutions pourraient se présenter. Et rien n'interdit à Monsieur Y. de faire des propositions. Il faut voir ce que ses capacités physiques restantes qui permettent de faire, ainsi que ce qui intéresserait, le tout dans l'intérêt convergent de l'entreprise et de l'agent' .

- Le 24 octobre 2006, Monsieur M., ancien secrétaire général de Z, a écrit à Monsieur R. : 'pour ce qui est de l'annulation de la pers.268, cela ne pourrait relever que du médecin du travail lorsque celui-ci a évoqué le cas de cet agent avec moi.

J'ai 'cru' comprendre qu'il avait pris une décision quelque peu hâtive et qu'il serait opportun de trouver une solution qui permettrait un aménagement des fonctions sans aller jusqu'à prononcer une inaptitude de Monsieur Y.'.

La 'pers.268' mentionnée dans cet e-mail est une circulaire interne à la société X encadrant le réemploi des agents statutaires inadaptés.

- Le compte-rendu de l'entretien annuel du 20 décembre 2007 de Monsieur Y. indique : 'Concernant le VSR, Y souhaite ne plus en faire ou le moins possible à cause de sa maladie (certificat médical)'.

- La situation de Monsieur Y. a de nouveau été évoquée dans un échange d'e-mails entre Monsieur Y. et Monsieur F. (alors chef d'exploitation) du 15 février 2008, traitant notamment du souhait du salarié d'obtenir un poste de 'surveillance chantier de tiers'.

De l'ensemble de ces éléments, il ressort que l'employeur ne pouvait ignorer à compter de novembre 2004 l'état de santé de Monsieur Y., et savait, à tout le moins en septembre 2006 que cet état de santé était incompatible avec les astreintes et le travail sur le VSR.

Malgré cette connaissance, Monsieur Y. a continué à travailler sur le VSR ainsi que le révèlent les bulletins de salaire et plannings produits aux débats.

Le salarié verse plusieurs certificats médicaux qui permettent de constater que son état de santé s'est dégradé pendant ces périodes.

- Le 29 septembre 2010, Monsieur Y. s'est vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé et depuis mars 2011, il est en longue maladie.

S'agissant du déroulement de carrière, en application du statut national du personnel des industries électriques et gazières et du protocole sur la classification des postes de 2006 applicables à la société X la rémunération de base des salariés de cette société prend en compte plusieurs critères :

* l'échelon, qui représente l'ancienneté dans les Industries Electriques et Gazières. Le système des échelons est automatique,

* le groupe fonctionnel (GF), qui représente le classement de l'agent. Le groupe fonctionnel (GF) traduit le niveau hiérarchique de l'emploi, de la fonction ou du poste occupé.

Deux GF sont distingués :

- le GFO : c'est le GF propre au poste (organisation)

- le GFA : c'est le GF propre à l'agent.

Le protocole sur la classification des postes du 3 juillet 2006 prévoit un examen des différentes fiches de poste avec la volonté d'établir chaque GFO sur la base de 2 ou 3 GF.

Il précise : 'Lorsque le GFO est composé de plusieurs GF (2 ou 3 à Z), il existe un GF dit 'souligné'. Le GF 'souligné' est celui qu'obtiendra l'agent après une période de probation et d'appropriation de son poste. La hiérarchie appréciera la durée nécessaire de cette période, laquelle doit être raisonnable (12 à 18 mois) car elle correspond au temps nécessaire pour que l'agent soit considéré comme en capacité d'exercer pleinement sa nouvelle mission....

Le GFA, propre à l'agent, constitue un curseur de la carrière de l'agent par rapport à son poste. Il ne peut évoluer en dehors du ou des GF du GFO.

Les reclassements :

Ils sont examinés dans deux circonstances :

- en conséquence d'un changement de poste pour adéquation du GF de l'agent (GFA) au nouveau GFO, pour les reclassements après mutation.

- A l'occasion des mesures salariales du 1er janvier, pour les reclassements à titre personnel...

La promotion d'un groupe fonctionnel à un autre groupe fonctionnel (GF) de rang plus élevé ne peut intervenir que dans deux circonstances :

- soit dans le cadre de l'évolution sur les GF du GFO d'un poste, dans les conditions décrites précédemment ;

- soit dans le cadre d'un changement de poste.

Ces changements de poste sont rendus possibles par les postes vacants qui sont proposés à la candidature des agents, avant d'être pourvus par décision de direction après passage en commission paritaire.'

* le niveau de rémunération (NR) : Le protocole de 2006 prévoit à cet égard :

'à chaque groupe fonctionnel correspondent plusieurs niveaux de rémunération possibles. Sans changement de classification (GF), le niveau de rémunération (NR) évolue (dans le cadre des plages prévues dans le GF) en fonction des avancements au choix qui sont annuellement attribués (au 1er janvier), selon un contingent fixé pour chaque collègue généralement dans le cadre d'un accord résultant d'une négociation. Ces avancements se font par décision du Directeur Général, après proposition des directeurs ou chefs de service.'

Comme l'a justement relevé le premier juge, il y a lieu pour estimer l'existence éventuelle d'une discrimination dans le déroulement de la carrière, de s'attacher non seulement au parcours de l'agent dans les groupes fonctionnels, mais de manière plus pertinente dans l'évolution de sa rémunération comparativement à celle des salariés se trouvant dans une situation comparable.

C'est à tort que l'employeur critique la pertinence du panel choisi par le salarié pour appuyer ses dires, dès lors qu'une part, qu'il n'est fourni aucun élément précis ni justificatif sur les postes occupés, les diplômes obtenus, et l'évolution de la carrière de la vingtaine de salariés choisi par la société X à titre de comparaison, et que, d'autre part, si l'obtention d'un diplôme exerce une influence sur la classification du salarié au moment de son embauche, la cour relève que Monsieur Y. est lui-même titulaire d'un diplôme, et bénéficiaire d'une formation lui permettant de prétendre à une évolution de carrière identique à celle des salariés exerçant les mêmes fonctions, et avec une ancienneté comparable.

Ainsi, le panel de référence choisi par le salarié et constitué de sept autres salariés apparaît pertinent dès lors qu'ils ont un poste identique (contrôleur de réseau) et une ancienneté comparable (entre 13 et 28 ans).

S'agissant des éléments de fait exposés par le salarié, le premier juge, reprenant les observations du défenseur des droits, a très exactement relevé que :

- tous les salariés du panel, à l'exception de Monsieur Y., ont bénéficié d'avancement sur la période de 2004 à 2013,

- il résulte de l'analyse comparative établie par le Défenseur des droits à partir de la situation de Messieurs Y., A, E, P et F, qui ont été embauchés dans les mêmes années que le salarié (maximum 5 ans de différence) à une classification identique (GF3 NR3) et qui ont occupé des postes de sondeur, agent technique et contrôleur de réseau, que :

- Monsieur Y. a attendu six années pour passer au GF 6, soit entre deux et cinq ans de plus que ses collègues du panel de référence, ce qui a eu un impact sur sa rémunération dès lors que le changement de GF porte attribution d'un niveau de rémunération supérieur et alors que le salarié demandeur a bénéficié d'évaluations positives sur la qualité de son travail ;

- Il n'a fait l'objet d'aucun avancement au choix s'agissant des changements de niveau de rémunération à compter de 2004 contrairement à ses collègues du panel de référence;
- Il n'a pas bénéficié du GF 7 (correspondant au dernier groupe fonctionnel de son poste d'agent technique) contrairement à ses collègues de travail et a ainsi perdu le bénéfice de deux niveaux de rémunération attribués lors d'un changement de groupe ;
- l'analyse comparative menée par le Défenseur des droits sur la période préconisée par l'employeur (1993-2013), avec des collègues embauchés au même niveau que Monsieur Y., soit GF3 NR3, et à des postes comparables, permet d'établir que ce dernier s'est toujours vu attribuer une qualification moindre que ses collègues.

La différence entre l'évolution de carrière de Monsieur Y. et celle de ses collègues débutant en 2004, époque à laquelle l'employeur a été informé de son état de santé, il convient de constater que le salarié apporte des éléments concrets de nature à justifier qu'il a fait l'objet d'une discrimination.

L'employeur ne produit pour sa part aux débats aucun élément de nature à justifier que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, dès lors que l'examen de la différence de traitement subie par le salarié ne peut se réduire à la durée de son reclassement en GF 9, mais doit être regardée au travers de l'intégralité de sa carrière, dont il est établi qu'elle a été très négativement impactée à partir de l'année 2004.

Les attestations qu'il verse aux débats en cause d'appel ne sont pas plus de nature à démontrer son ignorance de l'état de santé, en ce qu'elles sont contredites par les nombreux éléments factuels produits par ailleurs et énoncés ci-dessus.

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a constaté que Monsieur Y. a été victime d'une discrimination dans le déroulement de sa carrière en raison de son état de santé.

Il y sera ajouté en ordonnant le reclassement professionnel du salarié au NR 130 GF 9 ECH 9 à compter du 1er mai 2015.

Sur les conséquences financières de la constatation de la discrimination

La réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu, et dans le cas d'une discrimination, à repositionner le salarié comme s'il avait bénéficié d'un déroulement normal de carrière.

Ainsi, le salarié est fondé à solliciter un rappel de salaire de sorte que sa rémunération soit alignée sur celle de ses collègues placés dans la même situation.

En l'espèce, Monsieur Y., pour justifier de son préjudice, produit aux débats outre un tableau récapitulatif de la grille des salaires auxquels il pouvait prétendre si son évolution de carrière avait été normale, ses bulletins de salaires de 2004 à 2015, les justificatifs de passage en longue maladie et le versement d'une indemnité de moyen d'existence ainsi que les relevés de pension de la CNIÉG des mois de mai 2016 et juin 2016 suite à la décision du 23 mars 2016. Il précise, ce qui n'est pas contesté par l'employeur, que la pension invalidité est restée inchangée depuis, soit un montant net de 1.731,39 euros.

Contrairement à ce que soutient l'employeur, il n'est pas établi que Monsieur Y. a retenu des niveaux de rémunération supérieurs à ceux retenus par le défenseur des droits dans son panel comme étant le niveau de rémunération maximum constaté, alors que la grille de salaire produite par la société X ne traite que des rémunérations mensuelles de base et que Monsieur Y. justifie, par la production de ses bulletins de salaire, que sa rémunération mensuelle ne se limitait pas à ce salaire de base.

De mars 2011 à mars 2016, Monsieur Y., qui a été placé en longue maladie, a bénéficié du maintien de son salaire pendant 5 années, conformément au système de protection sociale applicable au statut spécifique du personnel des industries électriques et gazières.

Le préjudice subi doit en conséquence être évalué pour les années 2012 à 2016 à la somme de 23.488 euros telle que sollicitée par le salarié.

En outre, l'employeur ne conteste pas que l'accord collectif de la branche des IEG du 24 avril 2008, applicable au contrat de travail de Monsieur Y., prévoit un complément d'invalidité pour les agents invalides dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle dont le classement correspondant aux catégories d'invalidité 2 et 3, et que ce complément est égal à 25 % maximum du salaire servant de base au calcul de la pension d'invalidité, assorti d'une majoration par enfant élevé, ce complément s'ajoutant à la pension d'invalidité sans que la somme de ces 2 prestations puisse être supérieure à 75 % du dernier salaire servant à la détermination de la pension d'invalidité.

Monsieur Y. a été reconnu invalide de la catégorie 2 (absolument incapable d'exercer une activité rémunérée), et se trouve donc fondé à solliciter la somme de 17 889 euros à titre de perte de revenus suite à sa mise en invalidité pour la période du 1er mai 2016 à sa mise à la retraite d'office au 16 février 2021.

C'est donc par une très juste appréciation des éléments soumis aux débats que le premier juge a évalué à 15.280 euros au titre de la perte de salaire sur la période de 2004 à 2011 inclus.

Il sera également alloué au salarié la somme de 23.488 euros à titre de perte de revenus pour la période de 2011 à avril 2016, outre celle de 17.889 euros à titre de perte de revenus suite à sa mise en invalidité pour la période du 1er mai 2016 à sa mise à la retraite d'office au 16 février 2021, le jugement déféré étant infirmé de ce chef.

Sur la remise des documents sous astreinte

Il convient d'ordonner la remise à Monsieur Y. des bulletins de salaire rectifiés à compter du 1er mai 2015 sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette remise d'une astreinte, le jugement déféré étant infirmé de ce chef.

Sur les dommages et intérêts pour préjudice moral

Monsieur Y. ne démontrant pas avoir subi un préjudice distinct de celui déjà réparé par les sommes allouées au titre de la discrimination, il doit donc être débouté de sa demande de ce chef, le jugement déféré étant confirmé.

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

Compte tenu de la décision intervenue, les dépens de première instance et d'appel seront laissés à la charge de la société X. Il est équitable d'allouer à Monsieur Y. la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, que la société X sera condamnée à lui payer.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de BORDEAUX en date du 12 janvier 2018 en toutes ses dispositions, sauf en ce qui concerne le quantum des sommes allouées et la remise des bulletins de salaire ;

Statuant à nouveau de ces chefs de demande et y ajoutant :

- Ordonne le reclassement professionnel du salarié au NR 130 GF 9 ECH 9 à compter du 1er mai 2015 ;

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

- 15.280 euros à titre de perte de salaire pour la période de 2004 à 2011,

- 23.488 euros à titre de perte de revenus pour la période de 2011 à avril 2016,

- 17.889 euros à titre de perte de revenus suite à sa mise en invalidité pour la période du 1er mai 2016 à sa mise à la retraite d'office au 16 février 2021 ;

Ordonne la communication des bulletins de salaire rectifiés à compter du 1er mai 2015 ;

Dit n'y avoir lieu au prononcé d'une astreinte ;

Condamne la société X à payer à Monsieur Y. la somme de 2.000 euros en application, en cause d'appel, des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société X aux entiers dépens.

Signé par Madame Nathalie Pignon, présidente et par Anne-Marie Lacour-Rivière, greffière, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Anne-Marie Lacour-Rivière Nathalie Pignon