

**COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES**

Extrait des minutes de l'audience
de la Cour d'appel de Versailles

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

17ème chambre

ARRET N° 262, 2013

CONTRADICTOIRE

DU 24 AVRIL 2013

R.G. N° 12/00764

AFFAIRE :

C/
SOCIETE

LE DEFENSEUR DES
DROITS - MISSION
LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET
PROMOTION DE
L'EGALITE
SYNDICAT

Décision déferée à la cour :
Jugement rendu le 10
Janvier 2012 par le Conseil
de prud'hommes -
Formation de départage de
VERSAILLES
Section : Encadrement
N° RG : 08/00855

Copies exécutoires délivrées à :

Me Savine BERNARD
Me Christophe RAMOGNINO
Me Gilles ALBOUY
Me Emmanuelle
BOUSSARD-VERRECCHIA

Copies certifiées conformes
délivrées à :

SOCIETE

LE DEFENSEUR DES
DROITS - MISSION LUTTE
CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET
PROMOTION DE
L'EGALITE
SYNDICATS

le : 25 AVR. 2013

LE VINGT QUATRE AVRIL DEUX MILLE TREIZE,
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

comparant en personne, assisté de Me Savine BERNARD, avocat au barreau
de PARIS, vestiaire : C2002

*APPELANT A TITRE PRINCIPAL
INTIME A TITRE INCIDENT*

SOCIETE II

représentée par Me Christophe RAMOGNINO de la AARPI RMF Avocats
Associés, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0380

*INTIMÉE A TITRE PRINCIPAL
APPELANTE A TITRE INCIDENTE*

**LE DEFENSEUR DES DROITS - MISSION LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DE L'EGALITE**

Direction des affaires juridiques
11, rue Saint Georges
75009 PARIS

non comparant, représenté par Me Hugues DAUCHEZ substituant Me
Emmanuelle BOUSSARD-VERRECCHIA de la SCP CABINET FOCH,
avocats au barreau de VERSAILLES, vestiaire : C.43

SYNDICAT

représentée par Me Gilles ALBOUY, avocat au barreau de PARIS, vestiaire :
P0549

PARTIES INTERVENANTES

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 27 Février 2013, en audience publique, devant la
cour composée de :

Madame Isabelle LACABARATS, Président,
Madame Clotilde MAUGENDRE, Conseiller,
Madame Régine NIRDE-DORAIL, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Céline FARDIN

Vu le jugement du conseil de prud'hommes de Versailles (section Encadrement) du 15 février 2011 qui, statuant en départage, a :

- condamné la société à payer à monsieur une indemnité de congés payés et à le faire bénéficier de 3 jours de RTT restant dus,
- sursis à statuer sur ses demandes relatives à la discrimination et au harcèlement,
- invité d'office la Halde à présenter des observations sur les demandes de monsieur

- condamné la société aux dépens et au paiement à monsieur d'une somme de 1 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Vu le jugement du conseil de prud'hommes de Versailles (section Encadrement) du 10 janvier 2012 qui, statuant à nouveau en départage, a condamné la société à payer à monsieur une somme de 60 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de la discrimination dont il avait été victime en raison de son appartenance syndicale, l'a débouté du surplus de ses demandes, a mis les dépens à la charge de la société Steria et l'a condamnée à verser à monsieur la somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Vu la déclaration d'appel formée au greffe le 7 février 2012 par monsieur et les conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience par son conseil qui demande à la cour, infirmant le jugement du 10 janvier 2012, de :

- condamner la société à lui verser:

- * 250 000 euros en réparation du préjudice moral et de carrière subi au titre de la discrimination syndicale,

- * 156 683 euros en réparation du préjudice financier subi au titre de la discrimination syndicale,

- * 150 000 euros au titre du harcèlement moral,

- * 50 000 euros pour absence de formation,

- ordonner son repositionnement au salaire de 6 030,50 euros,

- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, en conséquence,

- juger le licenciement nul et subsidiairement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner la société à lui verser les sommes de :

- * 18 091,50 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 1 809,15 euros au titre des congés payés afférents,

- * 48 405 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

- * une indemnité de congés payés à parfaire au jour de l'audience,

- * 96 488 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur,

- * 300 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul ou subsidiairement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner la société aux dépens et au paiement d'une somme de 6 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Vu les conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience par son conseil pour le syndicat qui demande à la cour de :

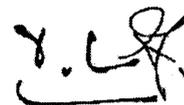
- le recevoir en son intervention,

- confirmer le jugement en ce qu'il a dit que monsieur a été victime de discrimination syndicale,

- constater que monsieur a été victime de discrimination syndicale et de harcèlement et statuer ce que de droit sur ses demandes,

- constater que l'action de la société à l'égard de monsieur a porté une atteinte tout à fait disproportionnée aux intérêts collectifs de la profession que le syndicat représente et la condamner à lui verser la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi,

- condamner la société aux frais d'exécution et aux entiers dépens de première instance et d'appel ainsi qu'au paiement d'une somme de 2 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,



Vu la décision en date du 20 novembre 2012 et les observations du Défenseur des droits qui considère :

. que monsieur [redacted] a fait l'objet d'un traitement défavorable en matière d'évolution salariale, d'affectation, de charge de travail et de formation, en violation des articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail,

. que la société [redacted] n'apporte pas la preuve, qui lui incombe conformément à l'article 1134-1 du code du travail, que cette situation est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination,

. et, en conséquence, que monsieur [redacted] a fait l'objet d'une discrimination fondée sur ses activités syndicales,

Vu les conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience par son conseil pour la SA [redacted] qui, relevant appel incident, entend voir :

- débouter monsieur [redacted] de l'intégralité de ses demandes,
- le condamner à lui payer la somme de 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner le syndicat [redacted] Avenir à lui payer la somme de 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- les condamner aux dépens,

LA COUR.

Considérant que monsieur [redacted] a été engagé le 12 juin 1989, en qualité d'ingénieur informaticien, position II, par référence à la convention collective de la métallurgie de la région parisienne, par la société [redacted] devenue par la suite [redacted] puis [redacted] ; devenue filiale de la société [redacted] en 2001 et absorbée par cette dernière en juillet 2009 ; que la société exerce une activité de conseil en entreprise ;

Qu'à compter du 30 septembre 2006, la relation de travail a été régie par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs conseil et sociétés de conseils, dite [redacted] monsieur [redacted] ayant alors la qualification d'ingénieur principal, la position 3.1, coefficient 170 et occupant l'emploi de " administrateur infrastructure senior " ;

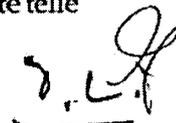
Qu'en 1994, il a été élu membre titulaire du comité d'entreprise et délégué du personnel et a exercé depuis cette date divers mandats représentatifs, d'abord sans étiquette, puis, à compter de 2003 au titre de la CGC et, actuellement du syndicat [redacted]

Que, dès l'embauche, monsieur [redacted] a été affecté, de manière continue jusqu'en mai 2004, au siège de la société, à des missions pour [redacted] ; en qualité de chef de projet encadrant une équipe d'une douzaine de personnes, puis, toujours au siège, pour [redacted] en qualité de responsable production ;

Que, le 26 août 2008, s'estimant victime de discrimination syndicale, monsieur [redacted] a saisi le conseil de prud'hommes de demandes de dommages et intérêts pour harcèlement et discrimination, puis de repositionnement à un poste de niveau ingénieur principal, cadre, coefficient 170 ;

Que, le 30 octobre 2008, monsieur [redacted] a saisi la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations dont le Défenseur des droits poursuit les procédures par application de l'article 44 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 ;

Considérant, sur la discrimination, qu'aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, " 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^{er} 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 sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son 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 ou en raison de son état de santé ou de son handicap ;

Qu'en application de l'article L. 1134-1, lorsque survient un litige, il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de présenter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Considérant qu'en l'espèce, au nombre des faits qu'il invoque à l'appui de la discrimination syndicale dont il se plaint, monsieur [redacted] établit :

- avoir fait l'objet d'une première procédure de licenciement immédiatement après sa désignation en qualité de délégué syndical, justifiant de ce que, alors qu'il a été désigné délégué syndical CGT le 17 février 2003, il a été mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable à licenciement par lettre du 27 février 2003 avant d'être sanctionné par décision du 10 mars 2003 d'une mise à pied disciplinaire de cinq jours pour avoir volontairement détérioré le véhicule d'un collègue,
- avoir fait l'objet d'une seconde procédure de licenciement à laquelle le comité d'entreprise a émis un avis défavorable et que l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser par décision du 14 juin 2004,
- être resté sans mission de très longues périodes à compter de janvier 2004, ce dont attestent ses compte-rendus d'activité, alors qu'il avait été en mission continue de juin 1989 à décembre 2003 et que la société recrutait par ailleurs des ingénieurs ou ingénieurs en chef ayant la même qualification que la sienne,
- s'être vu proposer des affectations en deçà de sa qualification et écarté de missions, justifiant notamment de la proposition qui lui a été faite, le 15 juin 2004, d'une mission qui s'adressait à un analyste de seulement trois ans d'expérience, de son éviction, en septembre 2007, d'une mission [redacted] sur laquelle il travaillait depuis un an et qui se poursuivait et de sa mise à l'écart d'une mission [redacted] qu'il avait acceptée,
- avoir subi un retard de salaire en comparaison avec les salariés se trouvant dans une situation comparable à la sienne au moment de l'embauche ainsi qu'il résulte du tableau comparatif dressé par le Défenseur des droits ;

Qu'il justifie en outre d'un certain nombre de condamnations pour discrimination syndicale dont la société [redacted] a déjà fait l'objet ;

Que les faits ainsi établis par monsieur [redacted] laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale à son encontre, il appartient à l'employeur de prouver que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Que, s'agissant de la mise à pied disciplinaire du 10 mars 2004, monsieur [redacted] a été sanctionné pour avoir volontairement cassé les trois essuies-glaces du véhicule d'un collègue ; qu'alors qu'il explique avoir seulement voulu, en signe de protestation contre le stationnement du véhicule d'un collègue sur l'emplacement d'une salariée handicapée, relever son essuie-glace qui s'est cassé en raison du givre, et s'être excusé auprès du propriétaire du véhicule, la société [redacted] affirme qu'il s'agissait de trois essuies-glace et que les emplacements de parking ne sont pas identifiés mais n'apporte aucun justificatif à l'appui de ses dires ; que, quoi qu'il en soit, la convocation à un entretien préalable à licenciement et la mise à pied disciplinaire de 5 jours prononcée apparaissent disproportionnées au regard des faits reprochés au salarié qui comptait alors 14 ans d'ancienneté sans avoir démérité ; que la circonstance que monsieur [redacted] ait mis à

profit cette période pour effectuer des heures de délégation qui lui ont été payées est inopérante ;

Que, s'agissant de la procédure de licenciement initiée en 2004, la société prétend que monsieur : avait refusé au dernier moment une mission au sein de la société ; que, cependant, outre que la société ne produit pour en justifier que deux courriels de la directrice générale adjointe de la société lui reprochant son refus, formellement contesté par monsieur : qui affirme avoir seulement demandé des précisions sur les modalités de prise en charge de ses frais, elle ne peut être admise à remettre en cause la décision de l'inspecteur du travail, qu'elle n'a pas contestée. oui a refusé l'autorisation de licenciement qu'elle sollicitait au motif que monsieur avait donné son accord pour cette mission et qu'il existait un lien entre la demande d'autorisation de licenciement et l'exercice de son mandat de représentant du personnel ;

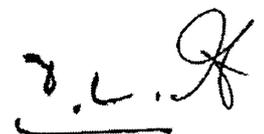
Que, s'agissant des périodes d'inter-contrat, la société qui ne conteste pas que monsieur ait subi, à compter de janvier 2004, des périodes d'inter-contrat particulièrement longues, invoque les propositions d'affectation qui lui ont été faites et qu'il aurait refusées ; que la société, qui produit plusieurs propositions de mission qui auraient été adressées à monsieur, ne justifie pas des refus que ce dernier lui aurait opposés alors qu'il résulte de nombreux échanges entre les parties, notamment à propos des missions et : et que, alors que le salarié l'interrogeait sur la mission, le niveau de qualification requis ou ses conditions de prise en charge, la société lui reprochait de l'avoir refusée ; que, si monsieur prétend à tort dans ses courriers que son contrat de travail fixait le lieu du travail au siège de la société, il n'en est pas moins exact qu'il avait assuré ses missions au siège durant les quatorze premières années de son activité au sein de la société et qu'il était fondé à solliciter des précisions sur les modalités de prise en charge de ses frais sans qu'une telle précaution puisse être interprétée comme un refus ;

Que, pour expliquer le retrait de monsieur en septembre 2007, d'une mission sur laquelle il travaillait depuis un an et qui se poursuivait, la société avance la réduction du chiffre d'affaires de cette activité sans apporter aucune preuve à l'appui de ses affirmations ; que, se bornant à imputer l'incident à la mauvaise volonté et aux attermoissements de monsieur, la société ne s'explique pas sur le fait qu'après avoir confirmé à monsieur son affectation à la mission : par lettre du 21 juillet 2008, elle l'a informé par courriel du 25 juillet que le poste avait été pourvu en interne ;

Que, pour contester la plus faible progression salariale de monsieur : mise en évidence par le Défenseur des droits par comparaison, non seulement avec les seuls deux ingénieurs informaticiens encore en fonction dans l'entreprise présentant un âge, une ancienneté et un niveau d'études comparable à l'embauché retenus par le Défenseur des droits mais aussi avec l'ensemble des salariés du panel de 15 personnes qu'elle a elle-même constitué, la société : se contente de présenter des tableaux comparatifs des salaires actuels d'ingénieurs principaux présentant certes une ancienneté et un âge approchants mais sans fournir aucun élément sur leur situation et notamment sur leur niveau d'emploi et de rémunération à l'embauche qui permette une comparaison utile ;

Considérant que la société n'apportant pas la preuve, qui lui incombe, que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la discrimination syndicale invoquée est constituée ;

Considérant, sur le préjudice moral et de carrière résultant de la discrimination salariale, qu'en réparation du préjudice moral et de carrière tant passé que futur tenant à l'absence d'expérience professionnelle récente à valoriser qui en est résulté pour lui, il sera alloué à monsieur : une somme de 50 000 euros à titre de dommages et intérêts à ce titre ;



Considérant, sur le préjudice financier, que monsieur [redacted] calcule avec précision son préjudice salarial selon la méthode CLERC fondée sur la comparaison de l'évolution de traitement de la personne discriminée avec un panel de personnes entrées au même moment dans l'entreprise avec une qualification identique et le même type de rémunération à l'embauche, mise en oeuvre par l'expert judiciaire désigné par la cour d'appel de Toulouse et expressément admise par la société [redacted] dans le cadre de la procédure l'opposant à un représentant du personnel victime de discrimination syndicale ;

Que la société [redacted], qui se borne encore une fois à opposer à monsieur [redacted] sa rémunération proche de la moyenne des rémunérations des ingénieurs principaux occupant le même type d'emploi que lui, qui ne prend pas en considération la plus faible progression salariale mise en évidence par le Défenseur des droits par comparaison avec les deux salariés se trouvant dans une situation comparable à l'embauche, ne formule aucune critique à l'égard de la méthode adoptée par le salarié ni du calcul effectué ;

Que monsieur [redacted] sera, en conséquence, accueilli en sa demande à ce titre ;

Considérant, sur le harcèlement moral, qu'aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Qu'en application de l'article L. 1154-1, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, lorsque survient un litige relatif à l'application de ce texte, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Que les agissements, répétés et non justifiés par des éléments objectifs, établis par monsieur [redacted] à l'encontre de la société [redacted], qui ont eu pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité et dont il justifie, par des arrêts de travail répétés pour dépression depuis le début de l'année 2008, de ce qu'ils se sont accompagnés d'une détérioration de son état de santé, caractérisent également un harcèlement moral ;

Qu'en réparation du préjudice moral résultant pour monsieur [redacted] des agissements de la société [redacted], dont le comportement s'est poursuivi nonobstant le rapport du délégué du personnel du mois de juin 2008, d'une lettre des représentants du personnel du 7 juillet 2009 et du droit d'alerte exercé par les délégués du personnel le 17 février 2012, il convient de lui allouer une somme de 10 000 euros ;

Considérant sur la demande de dommages et intérêts pour absence de formation, que monsieur [redacted] soutient n'avoir eu aucune formation depuis 2001 en dépit de ses demandes dont il justifie ; que la société [redacted] se prévaut d'une liste des formations dispensées à monsieur [redacted], en réalité d'un simple "tableau du nombre des jours imputés en formation" adressé au Défenseur des droits et invoque le refus par monsieur [redacted] de toute formation et notamment du plan de professionnalisation proposé en 2009 ; que, cependant, le tableau que la société [redacted] s'est elle-même constitué, de même que l'attestation de monsieur [redacted] qui ne mentionnent ni les dates précises ni l'objet des formations prétendument suivies, sont sans valeur probante et que la société ne justifie pas davantage, par un courrier qu'elle lui a elle-même adressé, des refus qu'elle impute à monsieur [redacted]

Qu'au regard de l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, il en résulte un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant pour le salarié un préjudice qu'il convient de réparer par l'allocation d'une somme de 3 000 euros ;

Considérant, sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, que le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur ; qu'il appartient au juge, saisi par le salarié d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail d'apprécier s'il établit à l'encontre de l'employeur des manquements suffisamment graves pour justifier cette mesure ; que dans ce cas, la résiliation judiciaire du contrat de travail, prononcée aux torts de l'employeur, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'au contraire, la rupture du contrat de travail est imputable au salarié dès lors que les faits invoqués par ce dernier à l'appui de sa demande ne sont pas établis et qu'il a rompu le contrat de travail à son initiative sans justifier d'aucun manquement de l'employeur à ses obligations ;

Qu'en l'espèce, les manquements, caractérisant à la fois une discrimination syndicale, un harcèlement moral et un manquement à son obligation de formation, établis par monsieur ... à l'encontre de la société ! ..., présentent un degré de gravité suffisant pour justifier que la résiliation judiciaire du contrat de travail soit prononcée aux torts de la société ; que la rupture intervenant, notamment en raison de la discrimination et du harcèlement moral dont le salarié est victime de la part de l'employeur, produit les effets d'un licenciement nul ;

Qu'en application de l'article L. 1134-4 du code du travail, il convient, en conséquence, d'octroyer au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois et que la cour fixera à la somme de 40 000 euros eu égard à l'âge du salarié, 55 ans, à son ancienneté de près de 24 ans dans l'entreprise et à ses chances réduites de retrouver un emploi ;

Que, le salarié, qui a également droit à une indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité conventionnelle de licenciement, est fondé à en formuler la demande sur la base du salaire de 6 030,50 euros, reconstitué par application de l'augmentation moyenne de salaire obtenue par les deux salariés de son panel ; qu'il sera, en conséquence, accueilli en ses prétentions sur le montant desquelles la société ! ... n'émet aucune critique ;

Considérant, sur la demande au titre de la violation du statut protecteur, que, se prévalant de son élection, le 22 décembre 2009, en qualité de délégué du personnel et de la protection attachée à ce mandat jusqu'au 22 juin 2014, monsieur ... sollicite le paiement de la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à cette date ;

Que, cependant, le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie n'a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, qu'au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de la demande ;

Qu'ayant saisi le conseil de prud'hommes le 26 août 2008, il ne peut se prévaloir d'une période de protection ouverte postérieurement à cette date ;

Qu'au demeurant, une indemnité pour violation du statut protecteur ne saurait se cumuler avec les dommages et intérêts déjà alloués au salarié au titre de la discrimination syndicale qui a pour même objet de sanctionner la violation de la protection attachée à l'exercice par le salarié d'une activité syndicale ;

Considérant, sur l'intervention du syndicat : ... que, dans la mesure où le litige relatif au harcèlement moral et à la discrimination, dont il a été l'objet au sein de l'entreprise en raison de son activité syndicale, a été soumis aux premiers juges par monsieur ... l'intervention en cause d'appel du syndicat ... poursuivant

la réparation du préjudice causé par les manquements à la profession que constituent ces faits ne soumet pas à la cour d'appel un litige nouveau, de sorte qu'elle est recevable ; que si les allégations du syndicat afférentes à l'application de la loi Tépa sont, elles, étrangères au litige dont a connu le conseil de prud'hommes et, comme telles, irrecevables, force est de constater que le syndicat ne présente aucune demande à ce titre ;

Que les manquements de la société , tant à la loi qu'à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs conseil et sociétés de conseils, dite : qui, en son article 3, engage les employeurs à ne pas prendre de décisions discriminatoires en considération de l'appartenance syndicale des salariés, étant avérés et portant atteinte à la profession dont il défend les intérêts, le syndicat Steria Avenir est fondé à solliciter réparation du préjudice subi ; qu'il lui sera alloué à ce titre une somme de 4 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

PAR CES MOTIFS

STATUANT PUBLIQUEMENT ET CONTRADICTOIREMENT,

INFIRMANT le jugement,

CONDAMNE la à verser à monsieur les sommes de :

- * 50 000 euros en réparation du préjudice moral et de carrière subi au titre de la discrimination syndicale,
- * 156 683 euros en réparation du préjudice financier subi au titre de la discrimination syndicale,
- * 10 000 euros au titre du harcèlement moral,
- * 3 000 euros pour manquement à son obligation de formation,

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail de monsieur aux torts de la société

CONDAMNE, en conséquence, la SA verser à monsieur les sommes de :

- * 40 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de la nullité de la rupture,
- * 18 091,50 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 1809,15 euros au titre des congés payés afférents,
- * 48 405 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

REÇOIT le syndicat : en son intervention volontaire,

CONDAMNE la à lui verser la somme de 4 000 euros à titre de dommages et intérêts,

DEBOUTE les parties de toutes leurs demandes autres, plus amples ou contraires,

CONDAMNE la SA aux entiers dépens et au paiement, en application de l'article 700 du code de procédure civile, des sommes de 2 000 euros à monsieur et de 1 000 euros au syndicat €

Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, conformément à l'avis donné aux parties à l'issue des débats en application de l'article 450, alinéa 2, du code de procédure civile, et signé par Madame Isabelle Lacabarats, président et Madame Christine Leclerc, greffier. Pour expédition conforme

Le Greffier en Chef

Le greffier



Le président