

COUR D'APPEL DE PARIS  
21ème Chambre C devenue Pôle 6-Chambre 8 le 30/03/2009

ARRET DU 02 Avril 2009  
(n° 3, 1 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 06/07984 - MPDL

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 08 Mars 2006 par le conseil de prud'hommes de FONTAINEBLEAU section industrie RG n° 05/00127

APPELANT

1° - Monsieur Camel MANAA

15, rue des Danjoux  
77210 SAMOREAU

comparant en personne, assisté de Me Zoran ILIC, avocat au barreau de PARIS, toque : K137,

INTIMEE

2° - S.N.C. ALTIS-SEMICONDUCTOR

224, boulevard John Kennedy  
91105 CORBEIL-ESSONNES

représentée par Me Jeannie CREDOZ, avocat au barreau de PARIS, toque : T03,

PARTIE INTERVENANTE :

3° - HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (HALDE)

11 - 15 rue Saint Georges

75009 PARIS, représentée par Me Thomas GODEY, avocat au barreau de PARIS, toque : L305,

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 05 Février 2009, en audience publique, devant la Cour composée de :

Mme Marie-Pierre DE LIEGE, Présidente

Mme Irène LEBE, Conseillère

Mme Hélène IMERGLIK, Conseillère

qui en ont délibéré

Greffier : Mme Anne-Marie CHEVTZOFF, lors des débats,

MINISTERE PUBLIC : M. Patrick HENRIOT, avocat général

ARRET :

- 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 au deuxième alinéa de l'article 450 du nouveau Code de procédure civile.

- signé par Mme Marie-Pierre DE LIEGE, présidente et par Mme Anne-Marie CHEVTZOFF, greffier, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## LES FAITS :

M Camel MANAA a été engagé le 1<sup>er</sup> juin 1987, par la société IBM, selon contrat à durée déterminée en qualité d'agent de fabrication qualifié, niveau 2, échelon 2, coefficient 215, pour un salaire de 7 930 F pour 166, 83 heures de travail mensuel.

Après un nouveau contrat à durée déterminée, il était engagé le 1<sup>er</sup> avril 1988, par contrat à durée indéterminée à temps partiel en qualité d'agent de fabrication qualifié, deuxième échelon, coefficient 215 avec un salaire mensuel de 4950 F pour 117 heures de travail mensuel.

Le 1<sup>er</sup> juin 1989 il passait à temps complet et son salaire était élevé à 8 458 F.

Le 20 juin 1994 il signait avec la société IBM un avenant à son contrat de travail organisant son passage à temps partiel à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1994, avec une prime de 90 000 F pour compenser son préjudice de carrière et de situation. Son salaire mensuel était alors ramené à 5 323 F pour 100,40 heures par mois.

Fin 1994, sa rémunération était réduite consécutivement à la mise en place de l'offre de participation volontaire (OPV) à laquelle ont adhéré 95% des salariés d'IBM.

En 1996, M Camel MANAA devenait adhérent du syndicat Force Ouvrière et était élu en qualité de délégué du personnel titulaire.

Depuis cette date il enchaînait les mandats électifs et de représentation syndicale, tout d'abord pour FO puis pour la CFDT.

En novembre 1997 M Camel MANAA était promu au poste d'agent de fabrication principal, niveau 3, échelon 3, coefficient 240, avec un salaire de 5.676 Francs pour 100,40 heures par mois.

M Camel MANAA restait à temps partiel jusqu' en 1999, sa rémunération de base n'augmentant, en cinq ans et malgré son changement d'échelon en 1997, que de 497 Francs soit 76 euros.

Le 1<sup>er</sup> avril 2000, le contrat de travail de M Camel MANAA faisait l'objet, avec 700 de ses collègues d'un transfert de la société IBM à la SNC Altis Semiconductor, dont la société IBM restait actionnaire à hauteur de 50%, la société INFINEON détenant les autres 50%.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2000 le salarié, dont le transfert avait été autorisé par l'inspection du travail rejoignait le syndicat CFDT.

Au même moment il repassait à temps plein pour une rémunération de base de 1.467 euros soit une augmentation de 14 euros par rapport au salaire de 1993.

Dès le 18 décembre 2000 le salarié écrivait à la direction de la SNC Altis Semiconductor pour se plaindre de discrimination syndicale, celle-ci ajoutant alors 30 euros à son salaire, soit 44 euros d'augmentation en sept ans .

À compter de cette date, la CFDT et M Camel MANAA écrivaient régulièrement à la direction pour dénoncer des anomalies de carrière concernant les

militants CFDT, dont la majorité étaient selon eux très sous-évalués, se plaignant par ailleurs du non-respect de l'accord sur le droit syndical, la direction ne fournissant pas le suivi annuel des carrières, salaires et classification des militants et des populations de référence.

Délégué syndical en 2002, M Camel MANAA devenait conseiller prud'homal le 11 décembre 2000, puis était élu au CHSCT en 2004.

M Camel MANAA, disant faire l'objet de rejets de ses demandes de formation qualifiante et de ses demandes de mutation professionnelle, candidatait le 7 avril 2004 au poste de formateur au training center, candidature rejetée.

Pour la première fois après 17 années de carrière son évaluation pour l'année 2004 lui reprochait la qualité de son travail, évaluation refusée par l'intéressé qui obtenait toutefois une augmentation de 50 euros par mois accordée en 2005, augmentation qui ne compensait toutefois pas, selon lui, le retard par rapport à ses collègues.

Aussi, le 11 avril 2005, M Camel MANAA, se plaignant de discriminations, saisissait, sans succès, la formation de référé du conseil de prud'hommes de Fontainebleau afin d'obtenir de son employeur la communication de diverses pièces utiles pour établir celles-ci.

Le 13 mai 2005, le salarié saisissait le conseil de prud'hommes au fond, alléguant, une discrimination à l'embauche, une discrimination syndicale et professionnelle se traduisant au niveau de sa carrière au sein de l'entreprise, une discrimination de rémunération.

Il demandait au conseil de prud'hommes d'astreindre la société Altis Semiconductor à lui fournir divers éléments de nature à permettre des comparaisons avec ses collègues et demandait, en application de l'article L.122-45:

- une somme de 98.280 euros à titre de dommages et intérêts ainsi que des rappels de prime et de cotisations diverses afférentes;

- la requalification de son coefficient 240 agent de fabrication, en coefficient 365 agent technique AT3, niveau 5, sollicitant que le conseil ordonne une expertise pour permettre à la société Altis Semiconductor de rapporter les preuves lui incombant et une étude concernant les noms et prénoms à consonance arabe afin de mesurer la diversité dans l'entreprise.

Il sollicitait en outre 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et 1000 euros pour frais irrépétibles en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Altis Semiconductor concluait au débouté du salarié et sollicitait à titre reconventionnel 500 euros pour frais irrépétibles en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par décision du 8 mars 2006, le conseil de prud'hommes de Fontainebleau, section industrie, a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes, et l'employeur de sa demande reconventionnelle.

Le conseil de prud'hommes a considéré que le salarié avait été embauché à un coefficient supérieur à celui auquel il pouvait prétendre, compte tenu de son niveau de départ et avait bénéficié d'augmentations régulières de salaire, mais avait échoué trois fois à la première des étapes permettant d'accéder à la formation diplômante

compensant l'absence de baccalauréat. Aussi, relevant que son salaire entrait dans la grille des salaires de sa qualification ce qui rendait inutile une expertise, il a débouté M Camel MANAA de l'ensemble de ses demandes indiquant qu'il ne pouvait réclamer, 10 ans après les faits, non démontrés, un préjudice moral consécutif à l'attitude de l'un de ses supérieurs hiérarchiques, durant les années 1994- 1995 alors qu'il était encore employé d'IBM.

M Camel MANAA, qui entre-temps a saisi la HALDE du litige l'opposant à son employeur a régulièrement formé le présent appel contre cette décision.

Le 5 février 2007, la HALDE prenait une délibération pour recommander à l'employeur de réévaluer la rémunération de M Camel MANAA demandant à être tenue informée sous trois mois des suites données. L'employeur contestait ses délibérations et obtenait un réexamen du dossier.

Le 7 novembre 2007, relevant toujours du coefficient 240 avec un salaire de 1.753 euros par mois, M Camel MANAA signait un accord de dispense d'activité du 1<sup>er</sup> décembre 2007 au 31 décembre 2012, date à laquelle son contrat de travail sera rompu dans le cadre d'un départ à la retraite d'un commun accord

Après une nouvelle délibération de la HALDE en date du 11 février 2008 par laquelle celle-ci constatait que M Camel MANAA figurait parmi les salariés ayant connu la plus faible évolution professionnelle et les moins bien rémunérés, sans que l'employeur ne produise d'éléments justifiant cette disparité, l'affaire a été appelée une première fois à l'audience du 23 mars 2008 devant la 21<sup>e</sup> chambre C de la cour d'appel de Paris. Un renvoi a été prononcé la cour ordonnant à la SNC Altis Semiconductor, qui s'y était toujours refusée, de communiquer au salarié et à la HALDE les registres uniques du personnel des années 1987 à 1996 et 1996 à 2007.

L'affaire a finalement été plaidée à l'audience du 5 février 2009 en présence du représentant de la HALDE et du Ministère public, après que ces éléments aient été produits.

S'appuyant sur les anciens articles du code du travail, L.122-45 et L. 412, devenus L.1132-1, 2, 3 et 4, L.1134-1 et L.2141-5,6,7 dans la nouvelle numérotation, M Camel MANAA reproche à l'employeur:

- *une discrimination en matière d'emploi* : ne pas avoir respecté l'accord sur l'exercice du droit syndical et le statut des représentants du personnel signé dans l'entreprise en octobre 2000 (notamment les articles B2, B3 et B5), ne pas avoir effectué, le concernant et conformément à l'accord d'entreprise, de bilans professionnels périodiques et un examen particulier des salariés n'ayant pas obtenu d'évolution de carrière depuis huit ans ; avoir pris en compte ses activités syndicales lors des entretiens annuels d'évaluation ; avoir refusé les formations sollicitées, et entravé son évolution de carrière en comparaison des autres salariés placés dans une situation comparable; ne pas avoir adapté son poste de travail compte tenu de ses mandats syndicaux, sans réduire l'intérêt du travail ni les possibilités d'évolution professionnelle; ne jamais avoir fait procéder par le directeur des relations sociales à une enquête en dépit du litige individuel qui opposait M Camel MANAA à la direction, notamment en matière de salaires et d'évolution de carrière, ni communiqué à l'intéressé et au délégué syndical central le résultat de cette enquête, et ce en dépit des discriminations alléguées par le salarié et le syndicat CFDT depuis le 18 décembre 2000.

- *une discrimination en matière de rémunération* en comparaison avec ses collègues, discrimination retenue par la HALDE.

Considérant que l'employeur ne livre pas l'ensemble des éléments permettant des comparaisons avec les panels de référence et ne justifie donc pas de manière objective ces discriminations, M Camel MANAA demande à la cour de se baser pour évaluer son préjudice sur le coefficient 335 ou à défaut à titre subsidiaire d'ordonner une expertise pour déterminer ce préjudice.

Il sollicite en conséquence que soit infirmé le jugement du conseil de prud'hommes et constatée la discrimination «syndicale et raciale opérée à son égard ainsi que la violation par son employeur de ses engagements conventionnels. Il demande donc le bénéfice du coefficient 335, la fixation de sa rémunération de base à la somme de 2551 euros et, à titre principal, la condamnation de la SNC Altis Semiconductor à lui verser les sommes suivantes :

- 51.870 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice professionnel moral et de carrière en réparation de la discrimination syndicale subie ;

- 10.374 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice de retraite en conséquence ;

- 5.000 euros de dommages-intérêts pour préjudice du fait du non-respect des accords collectifs.

À titre subsidiaire, il demande la désignation d'un expert qui se faisant communiquer tous documents et pièces utiles, pourra procéder à la comparaison des évolutions de carrière et salariales.

M Camel MANAA sollicite en tout état de cause 1.500 euros pour frais irrépétibles en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La HALDE rappelle que saisie par le salarié, elle a adopté le 5 février 2007 une délibération aux termes de laquelle, ayant comparé la situation de M Camel MANAA avec celle de l'un de ses collègues M. Boudet, il ressortait que celui-ci percevait une rémunération mensuelle brute supérieure de 30% à celle de M Camel MANAA .

Après que l'employeur ait répondu qu'il n'y avait pas lieu selon lui à réévaluer la rémunération de l'intéressé, et à la suite de la production d'un certain nombre de documents relatifs à l'évolution des carrières des intéressés, la HALDE décidait d'une enquête sur place afin de vérification et composition d'un panel de référents approprié.

Ces informations ont donné lieu à une troisième délibération datée du 11 février 2008 dont la HALDE a souhaité rendre compte à l'occasion de l'audience devant la cour d'appel et d'où il ressort qu'actuellement, M Camel MANAA perçoit une rémunération mensuelle inférieure d'une centaine d'euros à celle des personnes occupant exactement le même poste ou ayant le même parcours professionnel au sein de l'entreprise.

La HALDE ayant procédé à ces investigations, sur la base d'un panel de 53 personnes, identifié par l'employeur, et dont la caractéristique était qu'elles n'étaient pas titulaires du baccalauréat mais étaient passées au coefficient 215 en 1987, date à laquelle M Camel MANAA également non titulaire du baccalauréat avait intégré l'entreprise IBM à ce coefficient.

Il est précisé que ce coefficient de 215 avait été octroyé au salarié, à l'époque, pour tenir compte de son expérience professionnelle antérieure.

En ce qui concerne l'évolution de carrière, c'est-à-dire la progression de coefficient, il ressort de l'enquête de la HALDE que sur le panel de 53 personnes, 45 auraient un coefficient supérieur à celui de l'intéressé, le coefficient moyen s'établissant à 285, l'employeur ayant expliqué à la HALDE que seules les personnes ayant validé le parcours de formation proposé par l'entreprise donnant un niveau équivalent au baccalauréat dépassaient le coefficient 240, parcours de formation que l'intéressé n'aurait pas totalement validé sa dernière tentative datant de l'année 1993 avant qu'il n'ait des activités syndicales.

S'agissant de la rémunération, la HALDE retient pour M Camel MANAA un salaire mensuel de 1753 euros et relève que sur sept salariés occupant le même poste que M Camel MANAA un seul perçoit une rémunération inférieure comme employé initialement à un coefficient 155, très en dessous de celui de M Camel MANAA, tous les autres bénéficiant de rémunérations supérieures, la différence moyenne étant de 86 euros.

La HALDE précise que pour la cohorte des 10 personnes issues du panel des 53 mais n'ayant pas, tout comme M Camel MANAA, validé leur formation mais présentant un parcours au sein de l'entreprise strictement comparable à celui du réclamant, leur salaire est, en moyenne, de 99 euros supérieur à celui de M Camel MANAA, une seule personne ayant une rémunération inférieure.

La HALDE n'a toutefois pas pu procéder à de nouvelles vérifications après que, trop tardivement, les éléments soient communiqués par l'employeur concernant la période de 1987-2000 qui relevaient de la gestion IBM.

La HALDE, demande à la cour de lui donner acte de ses observations, fondées sur la période 2000-2007. Elle en conclut, faute d'éléments suffisants produits par l'employeur pour démontrer la justification d'une telle disparité, l'existence d'une atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de rémunération à l'égard d'un syndicaliste.

Oralement, la HALDE, regrettant l'attitude adoptée par l'employeur dans le cadre de cette procédure, a contesté le dernier panel proposé par celui-ci, considérant que ce panel n'était pas approprié.

La SNC Altis Semiconductor a formé appel incident.

Elle indique avoir transmis à la HALDE, sur la demande de celle-ci, toutes les informations correspondant à l'évolution de carrière d'un panel de huit salariés se trouvant selon elle dans une situation comparable à celle de M Camel MANAA dont il ressortait que ce dernier se trouvait dans la moyenne des rémunérations.

Elle dit avoir ensuite transmis à la HALDE de nouveaux éléments concernant des salariés dont les cas étaient plus particulièrement visés par M Camel MANAA devant le conseil de prud'hommes, puis des éléments complémentaires concernant plusieurs autres salariés, avant que la Haute autorité ne procède à une vérification sur place, concernant notamment un panel de 53 salariés qui en 1987 n'avaient pas le baccalauréat et sont passés au coefficient 215, coefficient d'embauche de M Camel MANAA à cette date.

Elle rappelle que la HALDE a relevé pour ces salariés une rémunération mensuelle plus importante d'une centaine d'euros par rapport à celle de M Camel MANAA, mais conteste cette différence qui serait fondée selon l'employeur sur un calcul erroné, le salaire global de M Camel MANAA étant légèrement inférieur à celui de ses collègues du fait du régime des 2X2X2 choisi par l'intéressé.

Aussi, choisissant d'établir la comparaison avec six salariés embauchés au coefficient 190, titulaire d'un CAP, et promus au coefficient 215 en 1987 année d'embauche de M Camel MANAA à ce coefficient, salariés relevant encore aujourd'hui, comme l'intéressé, du coefficient 240, niveau 3.3, l'employeur relève que la différence de rémunération n'est plus alors que de 38 euros par mois, et s'expliquerait par la plus faible ancienneté de M Camel MANAA et l'insuffisance de ses résultats.

L'employeur, souligne que le salarié a abandonné en cause d'appel le préjudice moral invoqué devant le conseil de prud'hommes, mais semble dans ses dernières écritures devant la cour se prévaloir à nouveau d'une discrimination raciale sans s'en expliquer.

La SNC Altis Semiconductor qui conteste les accusations de mauvaise foi soutenues par le salarié et dit qu'elle n'avait pu dans un premier temps produire le registre du personnel d'IBM de 1987 faute d'en disposer, plaide toutefois avoir communiqué l'ensemble des éléments de nature individuelle dont elle disposait à l'égard des salariés visés dans les différents panels et avoir mis à disposition des agents de la HALDE le registre du personnel d'IBM de 1996 qui incluait toutes les embauches depuis le début d'activité du site y compris celles datant de 1987.

L'employeur soutient que M Camel MANAA ne fait l'objet d'aucune différence de traitement caractérisant une discrimination de carrière ni de salaire, quel que soit le panel de comparaison choisi et plaide que la rémunération de l'intéressé «sans augmenter de manière spectaculaire, a néanmoins augmenté régulièrement, au même titre que l'ensemble des salariés de la société», et ce sans discontinuité depuis son embauche, soit une progression de 163% depuis 1987.

La SNC Altis Semiconductor indique que si le salarié n'a jamais pu intégrer la filière technicien c'est parce qu'il n'a jamais terminé ni validé l'intégralité de la formation qui le lui aurait permis, l'accession à cette filière permettant non seulement d'atteindre le coefficient 240 quand il n'est pas déjà acquis, mais ensuite d'accéder jusqu'au coefficient 395.

La SNC Altis Semiconductor souligne qu'en revanche le panel des salariés en situation comparable à M Camel MANAA mais n'ayant pas non plus obtenu la validation de cette formation démontre qu'aucun ne relève de la filière technicien et que tous demeurent au coefficient 240 dans la filière atelier, comme M Camel MANAA.

L'employeur conteste l'accusation de refus de formation et prétend que d'année en année les résultats de M Camel MANAA se sont détériorés, comme en rendent compte ses évaluations qu'il ne signe plus depuis 2004 mais n'a jamais contestées, ce qui explique son absence de promotion depuis 1997 où il a été classé au coefficient 240 mais aussi l'absence d'augmentation plus conséquente de salaire.

Enfin, la société indique avoir retenu pour le poste de formateur au training center sollicité par M Camel MANAA des salariés plus qualifiés que lui, relevant que ces expériences professionnelles passées en qualité de dessinateur industriel puis d'agent technique méthode étaient peu pertinentes pour ces fonctions.

La SNC Altis Semiconductor rappelle d'autre part que les conclusions de la HALDE ne s'imposent pas au juge judiciaire, mais relève que la différence de salaire finalement retenue dans la délibération du 11 février 2008 n'est guère significative, la HALDE précisant qu'elle ne disposait pas d'éléments permettant de supposer que l'évolution du coefficient de M Camel MANAA serait liée à ses activités syndicales.

Considérant que l'ensemble des griefs formulés par le salarié sont mal fondés, et révéleraient la mauvaise foi de celui-ci, qui aurait récemment tenté d'obtenir de son précédent employeur la société IBM une somme de 110.000 euros pour mettre fin au litige, la SNC Altis Semiconductor, qui souligne que le salarié demande beaucoup plus que le simple rattrapage de salaire, demande à la cour de constater que M Camel MANAA n'a subi aucune discrimination syndicale ou raciale et que son employeur n'a pas violé ses obligations conventionnelles.

Elle sollicite donc que soit confirmée la décision du conseil de prud'hommes en ce qu'il a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes et réclame la condamnation de celui-ci à lui verser 2000 euros pour frais irrépétibles en application de l'article 700 du code de procédure civile et celle du syndicat SYMETAL CFDT SUD francilien à lui verser 500 euros au même titre.

Le représentant du Ministère public, présent à l'audience a formulé trois observations principales :

- Sur la violation des dispositions conventionnelles organisant les rapports et la carrière des délégués syndicaux, le ministère public relève que si l'inexécution de ces obligations n'est pas constitutive à elle seule d'une discrimination syndicale, elle constitue cependant un élément qui conforte l'éventuelle discrimination.

- Le Ministère public souligne d'autre part, que contrairement à l'employeur qui les confond, il convient de distinguer l'évolution de carrière et l'évolution de rémunération qui en découle.

- Quant aux différents panels produits, le Ministère public rappelle que la Cour de Cassation dit que la situation du salarié considéré doit être rapprochée de "situations comparables", étant précisé qu'il doit s'agir de situations comparables compte tenu des coefficients de début de carrière alors que les panels sur lesquels s'appuie la SNC Altis Semiconductor comparent tous des salariés choisis en fonction de leur coefficient «d'arrivée»

Le Ministère public considère donc que le panel de 53 personnes, proposé initialement par l'employeur et sur lequel a travaillé la HALDE est plus juste et plus pertinent.

Revenant à son tour sur la non validation du parcours de formation, le Ministère public s'interroge sur sa pertinence pour expliquer la différence dans le développement de la carrière, dans la mesure où le salarié soutient qu'après accession à l'indice 240 la promotion ne dépend plus que de l'appréciation interne.

5

## LES MOTIFS DE LA COUR :

Vu le jugement du conseil de prud'hommes, les pièces régulièrement communiquées et les conclusions des parties, soutenues oralement à l'audience, auxquels il convient de se référer pour plus ample information sur les faits, les positions et prétentions des parties.

Il est constant que l'instance devant le conseil de prud'hommes a été introduite et menée par le seul M Camel MANAA, et que le jugement rendu ne visait que ce dernier et la SNC Altis Semiconductor, le syndicat CFDT Sud n'étant pas partie à l'instance.

De même, l'appel interjeté par le salarié tout comme les conclusions écrites déposées et soutenues oralement par celui-ci ne mentionnent pas le syndicat CFDT Sud comme partie à l'instance. Celui-ci n'a d'ailleurs pas été convoqué par le greffe de la cour d'appel, ni régulièrement mis en cause par la SNC Altis Semiconductor. Il n'a pas spontanément comparu.

Dès lors, la demande de dommages et intérêts pour frais irrépétibles en application de l'article 700 du code de procédure civile formulée par l'employeur à l'encontre du syndicat CFDT n'est pas recevable.

Par ailleurs, la cour ne peut que relever, la difficulté introduite dans ce dossier par l'employeur, qui a résisté, devant le conseil de prud'hommes comme lors des investigations menées par la HALDE, à produire les registres du personnel, notamment pour la période 1987 - 2000, prétendant ne pas disposer de ceux correspondant à l'époque de la gestion IBM, alors qu'IBM est actionnaire à 50 % de la SNC Altis Semiconductor et que par ailleurs, finalement, ces pièces ont été produites sur injonction de la cour.

Elle s'étonne également de ce que l'employeur ait dit pendant la procédure ne pas conserver plus de deux ans les fiches d'évaluation de ses salariés et n'ait tout d'abord produit s'agissant de M Camel MANAA que les fiches 2006 et 2007, prétendant avoir détruit les précédentes, puis finalement versé les évaluations rédigées en 2004 et 2005, mais pas celles des années antérieures, ce qui empêche toute vérification sérieuse et comparative quant à la qualité de la prestation et au déroulement de la carrière de l'intéressé.

*Sur la comparaison de la situation de M Camel MANAA avec un panel de collègues afin de vérifier s'il a subi ou non une quelconque forme de discrimination.*

L'article L.1132-1 du code du travail disposent qu'«aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ou de l'accès à un stage ou 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 classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison 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».

Quand une discrimination à caractère syndical est invoquée il appartient au salarié syndicaliste qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge des éléments de faits susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au syndicaliste d'établir que la disparité des situations constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat.

Dans la présente espèce, le salarié a évoqué de manière intermittente, une discrimination à caractère «racial» dans le cadre de cette procédure, mais il n'a toutefois pas produit d'éléments justifiant une telle interprétation de la situation qui lui était faite au sein de la SNC Altis Semiconductor.

La discrimination raciale sera donc écartée.

M Camel MANAA invoque également une discrimination à caractère syndical ayant eu un impact sur le développement de sa carrière et sur ses rémunérations.

Sur ce point, il ressort des débats, que si les agents de fabrication qualifiés, non titulaires du baccalauréat, sont en général recrutés à l'indice 190, M Camel MANAA, en ce qui le concerne et de manière contractuelle, a été recruté au coefficient 215 afin de valoriser son expérience professionnelle antérieure.

Il est rappelé que les salariés dont les situations sont comparées doivent présenter des situations et notamment des coefficients similaires en début de carrière, de manière à pouvoir comparer les développements de celle-ci, les comparaisons se faisant, comme l'a souligné le ministère public, «ex ante».

Il est constant que M Camel MANAA n'était pas titulaire d'un baccalauréat et bien qu'ayant commencé cette formation à trois reprises n'a jamais validé le module 6 finalisant le parcours de formation qualifiante, équivalente à un baccalauréat.

Pour apprécier l'évolution de carrière, de coefficient et de rémunération de M Camel MANAA il convient donc d'effectuer des comparaisons avec un panel de salariés, non titulaires du baccalauréat, recrutés ou promus, comme M Camel MANAA, par la compagnie IBM France, en 1987 au coefficient 215, sur des emplois d'agents de fabrication qualifiée.

Ne disposant pas à l'époque de ces vérifications, du registre unique du personnel, la HALDE n'a pu procéder elle-même à l'établissement d'un tel échantillon.

L'application de ces règles, a mené la SNC Altis Semiconductor à produire auprès de la HALDE un panel de 53 personnes qu'elle avait elle même composé.

Sur ces 53 personnes, en 2007, 45 étaient classées à un coefficient supérieur à celui de M Camel MANAA, la moyenne étant de 285.

Toutefois, l'employeur soutenant, et établissant par le tableau comparatif produit, que ne sont au coefficient 285 ou plus que les personnes qui, non titulaires du baccalauréat, ont validé le parcours de formation proposée par l'entreprise donnant un niveau équivalent au baccalauréat, ce que n'avait pas fait M Camel MANAA, la HALDE a procédé, sur la base d'un tableau produit par l'employeur, à une nouvelle comparaison, avec la cohorte de 9 salariés, tous entrés ou promus en 1987 comme agents de fabrication qualifiée échelon 2, 3.1, comme M Camel MANAA, et ayant eu un parcours au sein de l'entreprise strictement comparable à celui-ci, y compris en ce qu'ils n'avaient pas validé ledit parcours de formation.

La cour considère que, pour les raisons évoquées ci-dessus, c'est ce panel, comparant les situations de Messieurs Bodot, Zbyrko, Duquennoy, Decamp, Bernard, Guibaud, Tassin, Derval et Manaa, à l'exclusion de tous les autres invoqués par les parties qui doit être retenu pour examiner la situation de M Camel MANAA et dire s'il a été ou non victime de discrimination en termes de carrière ou de rémunération.

Cette prise en compte du coefficient 215 en 1987, «gomme», ipso facto, d'éventuelles différences d'ancienneté.

Il en ressort que l'un d'entre eux M. Bodot, bien que positionné dans les mêmes conditions en 1987 et n'ayant pas validé la formation équivalant au baccalauréat a toutefois atteint le coefficient 255 comme technicien d'atelier.

Il en ressort que les 8 autres salariés de ce panel y compris M Camel MANAA sont actuellement agents de fabrication principale 3.3 (sauf M. Zbyrko, agent de maintenance mais classé au même niveau) et au même coefficient 240. Aucun ne dépasse ce coefficient, ce qui prive de fondement la revendication de M Camel MANAA de se voir repositionné à un coefficient supérieur.

Cependant pour les 7 autres, le niveau moyen de rémunération, s'élève à 1873 euros, étant ainsi supérieurs de 120 euros, contrairement à ce que soutient l'employeur, à celui de M Camel MANAA fixé par le même tableau à la somme, non contestée de 1.753 euros au 30 octobre 2007.

Or, les seuls éléments objectifs avancés par l'employeur pour justifier cette différence de salaire résident, d'abord, dans la qualité de la prestation fournie par le salarié.

Cet élément est insuffisamment établi par l'employeur qui se borne à produire, concernant M Camel MANAA les évaluations de M Camel MANAA depuis 2004, alors que le salarié prétend que ses évaluations antérieures étaient meilleures, ce que l'employeur n'est pas en état de contester de manière efficace. L'employeur admet toutefois qu'en 2002 et 2003 les résultats de l'intéressé étaient jugés «conformes» pour devenir soudain «médiocres» en 2004, et alors qu'en 2002 le salarié justifiait déjà de 15 ans de service au sein de l'entreprise sur lesquels aucun élément objectif d'appréciation de la qualité de sa prestation n'est apporté.

En outre, et en tout état de cause, l'employeur n'apportant à l'examen de la cour aucun élément concernant les évaluations et la qualité de prestation des autres salariés du panel, la comparaison est impossible.

Enfin, force est de relever que l'éventuelle «dégradation des résultats» et baisse dans la qualité de la prestation du salarié à compter de cette période, qui n'est pas clairement établie, faute d'éléments de comparaison antérieurs à l'année 2003, trouverait, si elle l'était, une explication plausible dans le fait que l'employeur, comme relevé ci-dessus, n'a pas satisfait aux obligations de l'accord d'octobre 2000 concernant l'adaptation du poste aux charges syndicales, de manière à maintenir l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution dans la carrière, et ce, en dépit des responsabilités de plus en plus importantes assumées par ailleurs par M Camel MANAA, qui est devenu conseiller prud'hommes en 2004, et a pu faire montre d'un certain découragement.

Par ailleurs, l'employeur ne saurait expliquer la disparité de salaire au détriment de M Camel MANAA par une plus faible ancienneté, dans la mesure où le fait d'avoir choisi un panel de salariés qui justifiaient tous du coefficient 215 en 1987, efface comme indiqué en ci-dessus les anciennetés antérieures.

L'autre argument évoqué par l'employeur pour justifier ces différences de salaire résiderait dans le changement de régime horaire demandé et obtenu par M Camel MANAA en 2003 qui entraînerait une baisse de rémunération d'environ 15% compte tenu des différences de primes attachées à ces régimes. L'employeur ne produit toutefois pas les bulletins de salaire de l'intéressé antérieurs et postérieurs à ce changement de régime dont la date précise n'est d'ailleurs pas indiquée. Il ne produit pas non plus les informations à ce sujet concernant les autres salariés du panel. Le bien-fondé de cet argument n'est donc nullement établi.

Aussi, si le préjudice de carrière de M Camel MANAA n'est pas établi, le panel de comparaison retenu faisant apparaître qu'à une exception près (M Bodot), tous les salariés restaient au 30 octobre 2007 au coefficient 240, en revanche il résulte de l'ensemble de ces éléments, que M Camel MANAA a subi au fil des années, une discrimination de nature salariale, qui a abouti à ce qu'il justifie après 20 ans de présence dans l'entreprise, d'un salaire inférieur de 120 euros par mois, en moyenne, au panel de ses collègues se trouvant dans une situation comparable à la sienne.

Cette situation n'a pas été correctement prise en compte par la direction qui n'a pas respecté l'accord syndical de 2000.

En effet, l'accord d'entreprise d'octobre 2000 sur l'exercice du droit syndical et le statut des représentants du personnel prévoit que pour les salariés détenteurs d'un mandat représentatif ou électif, une évaluation doit être faite avec eux sur leur temps de disponibilité à leur poste de travail afin de leur permettre d'exercer librement les activités liées à leur mandat, cette évaluation devant permettre d'adapter les objectifs d'aménager le poste de travail et éventuellement de décider d'un changement de poste en accord avec l'intéressé.

Cependant, et en dépit du «décrochage» de salaire de M Camel MANAA et des difficultés que pouvaient poser ses décharges de service, ses absences ou son «*manque de disponibilité*» telles qu'elles apparaissent en filigrane, de manière récurrente, dans les évaluations produites, celui-ci n'a jamais bénéficié d'un tel entretien ni d'une telle évaluation de son poste de travail au regard de son mandat syndical, étant précisé que l'employeur devait respecter ces obligations que le salarié en fasse expressément la demande ou pas.

Ainsi l'entretien du 13 janvier 2001, ne correspondant en réalité qu'à son évaluation annuelle et n'ayant pas été l'objet de concertation préalable, la demande formulée dès le 17 janvier 2001 par le salarié d'un «poste aménagé» compte tenu de son «nouveau mandat supplémentaire» et afin de lui permettre d'exercer correctement ses activités syndicales sans gêne pour la production n'a jamais reçu de réponse appropriée.

De même, après que le salarié se soit vu confier de nouvelles fonctions représentatives, en 2002 en tant que délégué syndical, en décembre 2002 ou comme conseiller prud'hommes, et en 2004 comme l' élu au CHSCT, un tel entretien n'a pas davantage lieu.

Cette attitude de l'employeur a occasionné à M Camel MANAA deux préjudices distincts:

1) Elle a créée, au détriment de M Camel MANAA, une disparité non négligeable contraire au principe « à travail égal salaire égal », dont l'employeur ne rapporte pas la preuve qu'elle soit justifiée par des éléments objectifs, et qui est discriminatoire.

Compte tenu, des engagements syndicaux successifs de M Camel MANAA depuis l'année 1996, mandats syndicaux dont les évaluations produites par l'employeur font le rappel avec insistance et en l'absence de tout autre élément sérieux d'explication, avancé par l'une ou l'autre partie, l'inégalité au plan des rémunérations est donc établie.

La preuve d'éléments objectifs expliquant la disparité relevée au détriment de M Camel MANAA n'est pas rapportée.

La discrimination à l'encontre de ce salarié est donc établie, étant rappelé que la fixation du niveau de rémunération, à l'intérieur d'un même coefficient, relève du seul pouvoir de décision de l'employeur.

De l'ensemble de ces éléments, il résulte que M Camel MANAA a subi une discrimination à caractère syndical, qui s'est traduit en un manque à gagner en termes de salaire d'environ 120euros par mois.

Le salarié, ne rapporte toutefois pas d'éléments permettant d'affirmer qu'il aurait pu et dû relever, avant le moment où est intervenue en 2007 sa dispense de service, d'un coefficient supérieur au coefficient 240.

La cour infirmera donc la décision du conseil de prud'hommes, et compte tenu des circonstances de l'affaire, de la perte du salaire qui en est résultée pour M Camel MANAA, mais également du préjudice complémentaire à cette perte de salaire que l'intéressé a subi pendant les 10 dernières années de sa carrière, du seul fait qu'exerçant un mandat syndical au sein de son entreprise, il subissait un traitement défavorable propre à décourager ses collègues de tout engagement syndical, compte tenu également du préjudice qui en résultera nécessairement au niveau de la liquidation de ses droits à la retraite, la cour fixera à la somme de 30 000 euros les dommages et intérêts qui lui sont dus, toutes causes confondues, à ce titre.

En revanche, M Camel MANAA sera débouté de sa demande de repositionnement au coefficient 335, qui n'apparaît pas justifiée.

2) En ce qui concerne l'accord relatif à l'exercice des droits syndicaux, en vigueur dans l'entreprise depuis octobre 2000, il ressort du dossier et des débats que la SNC Altis Semiconductor n'a pas satisfait, notamment s'agissant de M Camel MANAA qui exerçait les fonctions syndicales déclarées, aux obligations qui pesaient sur elle en application des articles B2 B3 et B5, obligations destinées à protéger ce salarié des risques pesant sur sa carrière et à concilier les intérêts de l'entreprise et ceux du salarié du fait de ses décharges syndicales, ceci en dehors des réclamations formulées par M Camel MANAA et la CFDT depuis le 18 décembre 2000. La réunion du 13 janvier 2001, simple entretien d'évaluation, ne répondait pas à l'obligation posée par l'article B2, la direction n'établit pas avoir demandé à la hiérarchie de M Camel MANAA d'avoir adapté son poste de travail sans que les aménagements ne réduisent l'intérêt de ce travail et les possibilités d'évolution professionnelle, et l'enquête préconisée par l'article B5 n'a manifestement pas été réalisée.

La non prise en compte des accords en vigueur dans l'entreprise, pour faciliter l'exercice des mandats syndicaux, est constitutive, à l'égard de M Camel MANAA, titulaire de mandats syndicaux, d'une discrimination syndicale et lui a également occasionné un préjudice complémentaire et spécifique que la cour réparera en lui allouant une somme de 2.000 euros de dommages et intérêts.

En revanche, le salarié, dont il est établi qu'il a bénéficié de plusieurs formations, qu'il n'a pas toujours suivi avec assiduité, ne rapporte pas la preuve d'une discrimination en ce qui concerne l'accès à ces formations, ni en ce qui concerne le fait qu'il n'a pas été recruté pour le poste de formateur au training center, le choix entre plusieurs candidatures relevant du pouvoir de décision de l'employeur, étant en outre relevé que les candidats retenus étaient plus qualifiés pour ce poste

De la même manière, les rappels réitérés des charges syndicales du salarié dans le cadre de ses évaluations annuelles, même si elles peuvent être sujettes à des interprétations diverses, n'apparaissent pas de manière établie comme constitutive d'une discrimination un caractère syndical dans la mesure où elles peuvent n'avoir pour objet que de mentionner les raisons de la présence à temps partiel de M Camel MANAA sur son poste de travail.

**Sur la demande de dommages et intérêts au titre de l'article 700 du Code de procédure civile :**

La Cour considère que, compte tenu des circonstances de l'espèce, il apparaît inéquitable de faire supporter par M Camel MANAA la totalité des frais de procédure qu'il a été contraint d'exposer. Il sera donc alloué une somme de 2.500 euros, à ce titre pour l'ensemble de la procédure. .

**PAR CES MOTIFS,**

En conséquence, la Cour,

Infirme la décision du Conseil de prud'hommes dans toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau, y ajoutant :

Déclare irrecevable la demande de dommages-intérêts formée par la SNC Altis Semiconductor contre le syndicat CFDT Sud,

Dit que M Camel MANAA a été victime de discrimination au plan salarial, du fait de son engagement syndical,

Condamne en conséquence la SNC Altis Semiconductor à lui payer :

- 30.000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale, au plan des rémunérations et des conséquences sur les droits à la retraite,

- 2.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice pour non-respect de l'accord en vigueur dans l'entreprise,

ces sommes, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ,

Dit n'y avoir lieu à expertise et déboute M Camel MANAA du surplus de ses demandes,

Déboute la SNC Altis Semiconductor de ses demandes reconventionnelles,

Condamne la SNC Altis Semiconductor à régler à M Camel MANAA la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile pour la procédure d'appel,

La condamne aux entiers dépens de l'instance.

**LE GREFFIER,**



**LA PRESIDENTE,**



POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME  
Le Greffier en Chef

