

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
22ème Chambre B

ARRET DU 12 Septembre 2006
(n° , / 10 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 05/05738
Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 11 Janvier 2005 par le conseil de prud'hommes de PARIS RG n° 03/03588

APPELANTS

Monsieur

comparant en personne, assisté de Me Florence LAUSSUCQ-CASTON, avocat au barreau de PARIS, toque : E501, Me Adeline MELI, avocat au barreau de PARIS, toque : C.422

Association MRAP

43 boulevard Magenta
75010 PARIS

représentée par Me Nadège MAGNON, avocat au barreau de PARIS, toque : E1186

Association INTERNATIONALE CULTURE SANS FRONTIERE (AICSF)

38, rue des Amandiers
75020 PARIS

représentée par Me Adeline MELI, avocat au barreau de PARIS, toque : C.422

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE METALLURGIE CGT

263, rue de Paris
93514 MONTREUIL

représentée par Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS, avocat au barreau de CAEN

INTIMEES

représentée par Me Catherine GUILLOTIN LEJOUAN, avocat au barreau de PARIS, toque : E1119

**UNION GENERALE DES INGENIEURS CADRES TECHNICIENS CGT
OUVRIERS ET EMPLOYES**

92100 BOULOGNE BILLANCOURT

représentée par Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS, avocat au barreau de CAEN

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 20 Juin 2006, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Brigitte BOITAUD, Présidente

Monsieur Philippe LABREGERE, Conseiller

Madame Valérie AMAND, Vice présidente placée par ordonnance de

Monsieur le Premier Président

qui en ont délibéré

Greffière : Mme Isabelle PIRES, lors des débats



ARRET :

- contradictoire
- prononcé publiquement par Madame Brigitte BOITAUD, Présidente
- signé par Madame Brigitte BOITAUD, présidente et par Mme Isabelle PIRES, greffière présente lors du prononcé.

Monsieur _____, né au Tchad en 1950, de nationalité française, engagé depuis le 15 juillet 1975 par la société _____, en dernier lieu cadre chargé de mission auprès du directeur de la Direction des Ventes Spéciales Exportation (DVSE), élu conseiller prud'homal fin 2002, a saisi le conseil de prud'hommes de Paris en mars 2003 pour notamment faire constater la discrimination professionnelle à caractère raciste dont il serait l'objet, obtenir réparation de son préjudice ainsi que son repositionnement dans la grille de classification des cadres.

Par jugement du 11 janvier 2005, le conseil de prud'hommes en sa formation de départage, excluant toute pratique discriminatoire de la part de la société _____, a cependant retenu que M. _____ avait subi un traitement de défaveur de la part de son employeur qui ne lui aurait pas permis de développer une carrière normale de cadre et alloué de ce chef à l'intéressé une somme de 120 000 € à titre de dommages et intérêts pour " *inexécution loyale du contrat de travail* " .

M. _____, considérant que le conseil de prud'hommes n'avait pas recherché la cause de la déloyauté constatée, a relevé appel de ce jugement pour voir reconnaître la discrimination raciale dont il maintient avoir été l'objet, obtenir son repositionnement dans le niveau de classification approprié à ses compétences et réparation de son préjudice en terme d'évolution de carrière, de rémunération ainsi qu'au titre de comportements vexatoires et de perte de points de carrière.

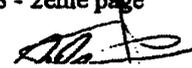
Le Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (MRAP), l'Association Internationale Culture sans frontière (AICSF), la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et l'Union Générale des Ingénieurs Cadres Techniciens CGT ouvriers et Employés, sont intervenants volontaires.

Il est expressément fait référence au jugement pour l'exposé des faits et de la procédure ainsi que, pour les prétentions et moyens des parties, aux conclusions visées et soutenues oralement et contradictoirement le 20 juin 2006.

* * *

La chronologie des faits relatés au titre de la carrière professionnelle de M. _____ est la suivante:

- 15 juillet 1975: M. _____ est engagé par la société _____ en qualité d'agent productif, catégorie B, affecté à la surveillance de nuit. Parallèlement il poursuit des études universitaires.
- 1^{er} mai 1980, classification Surveillant PR, coefficient 180, niveau II.
- Du 1^{er} juillet au 30 septembre 1982 au terme d'une convention de stage obligatoire pour



valider son diplôme DESS " gestion transport et logistique commerciale " M. () effectue un stage à la Direction de la Logistique de la Compagnie () t, filiale de la société (), prorogé de 3 mois du 1^{er} octobre au 31 décembre 1982, la société () assurant le paiement du salaire.

- 1^{er} janvier 1983, retour de M. () au sein des effectifs de la société () toujours en qualité de surveillant mais à un poste de jour. En mai 1983 M. () passe Agent de surveillance Coefficient 190 .

- 5 octobre 1983, M. () est informé par le FONGECIF Ile-de-France que " pour des raisons budgétaires " sa demande de prise en charge d'un congé individuel de formation ne peut être prise en considération.

- 1^{er} février 1984, M. () est informé par la société () que les démarches qu'elle a effectuées auprès de la DAFCO et du FONGECIF n'ont pas permis une prise en charge par ces organismes. Son congé formation pour obtenir le diplôme de droit international de troisième cycle à l'Université de Sceaux lui est accordé par la société () avec maintien de son salaire réglé jusqu'à la fin des cours au 20 juillet 1984.

- 1^{er} janvier 1985, M. () est promu au poste de cadre Position II, coefficient 420, affecté au siège social à la Direction du Personnel (DPIC) chargé de la gestion du fichier des cadres et de la mise à jour de la base du système de gestion du personnel, puis chargé de la mise en place d'une bourse de l'emploi pour les Ingénieurs et Cadres du groupe ()

- courant 1986, un plan important de restructuration est autorisé par l'Etat entraînant la suppression de centaines d'emplois, la fermeture du site de Billancourt, de nombreux licenciements dont celui de M. () qui est envisagé.

- 5 novembre 1986, à la suite d'une grève de la faim suivie par M. () la société () met fin à la procédure de licenciement le concernant par un accord de " fin de discussion " signé par les parties: " la procédure de licenciement engagée à l'encontre de Monsieur () prendra fin dès la signature de la lettre de détachement qui interviendra, au plus tard, le 1^{er} décembre 1986. La signature de cet accord entraînera la suspension de la procédure jusqu'à la signature de la lettre de détachement " .

- à compter du 1^{er} février 1987, détachement de M. () pour 1 an auprès de l'association () organisme d'Etudes. Au cours de ce détachement M. () est chargé de " l'étude sur le développement d'un réseau de matériel agricole en côte d'Ivoire et au Cameroun sous les directives du ()

- 27 avril 1988, affectation de M. () () à la filiale () jusqu'en juin 1989 dans un poste de Gestion et de recouvrement des créances de l'Etat et des entreprises publiques.

- au retour de M. () en France il est affecté pour 1 année au Service après-vente de la Direction des Affaires Internationales avec un réajustement de 10% du coefficient.

- 1^{er} juin 1990, M. () est Chargé d'études pièces de rechange au sein de la Direction des Affaires Internationales.

- 1^{er} janvier 1991, titularisation de M. () au poste d'Attaché de Communication auprès de la Direction centrale Après-Vente, chargé d'effectuer la revue de presse hebdomadaire après-vente, de publier la lettre mensuelle et de réaliser diverses opérations de communication internes.

- 1^{er} juillet 2000 M. () est promu position cadre 3 A, Chargé de Mission au service de la Direction des Ventes Spéciales Exportation (DVSE) de la Direction ()



Commerciale France, et réajustement de salaire de 18%, associé à la mission d'Animateur Qualité depuis le 11 octobre 2000.

- décembre 2002 M. est élu conseiller prud'hommes.

- mars 2003 saisine du conseil de prud'hommes.

Se fondant sur les dispositions de l'article L 122-45 du code du travail, M. entend démontrer l'existence d'une discrimination apparente révélée par un traitement différent et désavantageux auquel la société n'apporterait aucune raison objective.

Dénonçant une politique discriminatoire qui serait généralement opérée par la société à l'égard des salariés immigrés et précisément à l'égard des salariés originaires des DOM, d'Afrique du Nord ou d'Afrique Noire, M. se plaint d'une évolution de carrière anormale émaillée de divers faits que la société n'explique pas. Il soutient qu'il a d'abord subi des difficultés d'accès aux stages (empêché d'effectuer en 1982 le stage conventionné à la Direction de la Logistique, affecté à un poste de jour en 1983 à son retour de stage au sein de la CAT, empêché en 1984 d'effectuer un stage d'encadrement dans le cadre de son DESS Gestion du Personnel à la Direction du Personnel Ingénieurs et Cadres malgré "l'accord formel de qui en assurait le financement et le suivi"), puis des difficultés d'accès tant au congé individuel de formation qu'au statut de cadre, accordé au bout de 3 ans seulement, malgré les engagements de la société et ses vaines réclamations, pour être placé au "personnel non affecté" à la Direction du Personnel Ingénieurs et Cadres (DPIC) laquelle s'oppose à la présence d'un cadre de couleur en son sein. Il évoque aussi le fait qu'à plusieurs reprises il a été fait référence à la couleur de sa peau, en 1986 pour l'inscrire sur la liste des licenciables, et lui proposer une indemnité d'aide au retour au pays alors qu'il est français, en 1987 par le choix de l'Afrique comme lieu de détachement et de reconversion professionnelle, dans son évaluation en 1989 où il est fait état, sans aucune pertinence, de ses "talents de négociateurs en milieu africain". Il constate aussi qu'en dépit de sa polyvalence, de ses bons résultats, de ses compétences professionnelles reconnues par ses supérieurs hiérarchiques, il est resté sans mission pendant plusieurs mois en 1986, avec une interdiction de postuler à des postes vacants de la bourse de l'emploi qu'il a créée et gérée, il a été mis en stage longue durée de 1985 à 1991 pour le former aux métiers les plus divers sans lien avec l'automobile, il est resté en position cadre II pendant 15 ans puis a été maintenu à un poste pendant 9 ans malgré ses demandes de mobilité et l'accord de ses supérieurs hiérarchiques, sans bénéficier de prime de performance pendant plusieurs années, pour être en définitive affecté depuis juillet 2000 à un poste sans réel contenu, contraint de "squatter" des bureaux, seul cadre de la DVSE à ne pas disposer d'un véhicule de fonction et à ne pas faire l'objet d'un bilan annuel en décembre 2003 au motif qu'il est conseiller prud'hommes.

Mais au terme de l'analyse des dossiers produits par les parties pour la période allant de l'année de son embauche comme agent productif (1975) à sa nomination en qualité de cadre (1985), la cour constate comme les premiers juges que M. a poursuivi les études de son choix, effectué les stages nécessaires à l'obtention de ses diplômes avec maintien de son salaire réglé par son employeur, sans qu'il soit établi que la société l'ait empêché d'effectuer son stage encadrement en son sein, le seul fait objectif que M. ait effectué ce stage au sein de la filiale CAT et que ce stage ait été prorogé de 3 mois n'étant pas la preuve d'une volonté de mise à l'écart à caractère raciste. Au surplus il n'est pas même allégué que le stage au sein de la filiale rémunéré par la société mère, ait été d'une qualité moindre susceptible de nuire à la formation de l'intéressé.

Par ailleurs, à la fin de son stage, M. a été repris au 1^{er} janvier 1983 dans les effectifs de la société ce qui apparaît conforme aux termes de la lettre adressée par M. le 9 novembre 1982 qui rappelait à la société son engagement "oral" de lui fournir un "reclassement dans un poste d'attente au cas où ma

propre prospection sur le marché du travail se révélait vaine..". Dans cette lettre M. écrivait " Sur la foi de cette promesse orale...mon service a pourvu comme il se doit à mon remplacement dans l'équipe de nuit...la possibilité d'emploi que j'avais en Afrique échouait sur des raisons familiales..." Il n'y avait donc, de son propre aveu, aucun engagement de la société à ce qu'il reprenne des fonctions de surveillant de nuit, l'affectation à un service de jour n'étant nullement significatif d'une "sanction discriminatoire déguisée" à caractère raciste. Hors l'hypothèse soutenue d'une discrimination, il n'a pas tiré en son temps et ne tire toujours pas aujourd'hui les conséquences juridiques d'une modification unilatérale des éléments contractuels dont il fait état, soit une rupture des relations contractuelles imputable à l'employeur. Cette nouvelle affectation dont la preuve n'est pas rapportée qu'elle ait correspondu à une "mutation de force" pouvait légitimement correspondre au reclassement de M. au retour d'une absence pour stage durant 6 mois, ce dont il reconnaissait le bien fondé dans sa lettre précitée. En réalité la contestation de M. portait à cette période sur le fait qu'il espérait une "réévaluation" de sa situation eu égard à ses "qualifications corroborées par des diplômes..." (lettre du 9 novembre 1982). Cette affectation à un service de jour était d'ailleurs pour M. l'occasion de demander le bénéfice d'un congé individuel pour parfaire sa formation par un DESS de gestion du Personnel et des relations sociales, formation qui a été prise en charge financièrement par la société, sans qu'il soit justifié par une quelconque pièce du dossier que l'employeur, contre son propre intérêt financier, ait été, comme le soutient le salarié, à l'origine d'un refus de prise en charge par les organismes FONGECIF ou DAFCO, Il ressort d'un courrier du rectorat de l'Académie de Paris du 28 novembre 1983 que pour obtenir l'agrément DAFCO, le salarié aurait dû constituer un dossier de prise en charge en juin 1983 et que dans l'immédiat les commissions chargées d'étudier les demandes de rémunération " ont clos leurs travaux " et d'un courrier FONGECIF que sa demande était examinée par une commission paritaire de représentants de salariés et d'employeurs, et refusée (lettre du 5 octobre 1983) pour des raisons budgétaires, refus qui n'interdisait pas une nouvelle demande, refus réitéré après réexamen de la décision (lettre du 29 novembre 1983). Enfin il ne ressort d'aucune pièce que la société se serait engagée à lui donner un statut cadre dès 1982.

Ainsi sur cette période de 10 années au cours desquelles M. poursuivait en tant qu'étudiant salarié sa formation théorique et pratique, bien qu'il ait écrit au MRAP en juin 1985 qu'il considérait avoir subi de "douloureuses péripéties", l'existence d'éléments d'une discrimination apparente dont la société aurait à justifier et qui résulterait, comme le soutient l'intéressé, d'une difficulté d'accès aux stages, au congé individuel de formation et au statut de cadre, n'est pas établie.

Cette période a très normalement abouti à une promotion interne de M. , au statut de cadre position II au 1^{er} janvier 1985. Il a alors 35 ans.

Selon la grille de classification, la position II correspond à un " poste de commandement en vue d'aider le titulaire ou qui exerce dans les domaines scientifiques, techniques, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités limitées dans le cadre de missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique " alors que la position III A indique " fonction mettant en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité " C'est donc bien la position II qui devait lui être attribuée, ce qui est conforme à ce qu'indique le salarié à juste titre dans une lettre au MRAP en juillet 1986, à propos de l'expérience " le diplôme n'est qu'un passeport dans l'entreprise, la véritable formation se réalisant sur le terrain, c'est à dire sur un poste..."

Compte tenu de sa formation en gestion du personnel, M. était logiquement affecté à la Direction du personnel où il remplissait de réelles missions avec succès et dont il n'est pas démontré qu'elles n'étaient pas du niveau de sa qualification. Aucun élément ne permet de retenir comme le soutient M. que la société mettait en oeuvre une volonté de ne pas le conserver au sein de ses effectifs. La réalité des faits est



contraire. Il n'est pas davantage rapporté la preuve qu'il ait subi une mise à l'écart depuis avril 1985 et aucune pièce ne témoigne ni des remarques désobligeantes ni des injures à caractère raciste alléguées. Ces éléments résultent seulement des affirmations exposées par l'intéressé dans sa lettre qu'il adresse au MRAP.

Si la durée pour aboutir à une titularisation peu apparaître longue (6 ans de 1985 au 1^{er} janvier 1991), cette durée s'explique par les circonstances consécutives aux difficultés économiques rencontrées par la société au positionnement des parties au sujet du licenciement projeté de l'intéressé ainsi que de son reclassement sur l'International. Il n'est nullement démontré que le projet de licenciement de M. ait été motivé par une cause inhérente à sa personne. Par ailleurs, l'intéressé n'est pas fondé à soutenir que son poste n'a pas été supprimé alors qu'il n'était pas encore titularisé sur un poste, mais chargé d'une mission ce dont d'ailleurs il se plaignait à l'époque. Il n'y a pas eu débat judiciaire sur le bien fondé d'un licenciement mais négociation après fait de grève de la faim et recherche d'une solution d'accord des parties. Dans un contexte de licenciement collectif de nature économique touchant environ 500 personnes et de tentative de reclassement, les parties devaient se rapprocher pour sortir du conflit de leurs volontés contraires. M. a accepté son affectation au () et son détachement en Afrique. Ainsi détaché, à l'instar de nombreux cadres chez avait l'assurance d'être conservé au sein des effectifs de la société

Le fait qu'il soit détaché avec son accord sur le continent africain n'est pas davantage la manifestation d'un comportement raciste. Ce détachement sur l'Afrique n'a jamais été dénoncé alors que l'intéressé avait démontré ses capacités à alerter efficacement sur sa situation (cf lettres au MRAP) et à prendre des mesures fortes au soutien de ses objectifs professionnels. Ce détachement a été décidé à la suite d'un audit mené par un groupe de cinq consultants en management. La mission au sein de Renault Cameroun ne lui a pas été imposée même si M. pensait qu'il pouvait s'agir d'une " tentative de remise en cause des engagements pris par la Régie " (cf lettre du 28 mars 1988) " pour l'heure, je suis investi d'une nouvelle mission de 6 mois au Cameroun. J'ai accepté de jouer le jeu malgré les difficultés et les pièges d'une telle mission, compte tenu de la conjoncture économique dans ce pays...c'est à ma façon une contribution au règlement définitif du problème...".

A la fin de cette dernière mission, la société réintègre M. au sein de ses effectifs et lui octroie une revalorisation importante de salaire à son retour (10%) en l'affectant logiquement au siège à la Direction Internationale à compter du 1^{er} janvier 1990. La technicité de l'après-vente explique qu'il soit dans un premier temps en stage qualifié de " longue durée ". Il sera titularisé 1 an plus tard, soit dans un temps respectable, au poste d'Attaché de Communication auprès de la Direction Après-vente avec une augmentation de 8,9%.

La manifestation d'une volonté de ne pas conserver M. au sein de ses effectifs n'est toujours pas établie, même si son licenciement a été projeté pour un motif économique .

M. reste 9 ans au sein de la Direction Internationale qui connaît une réorganisation en 1999. Les responsabilités et attributions essentielles à la fonction ainsi que les objectifs de résultats, de processus et d'animation sont détaillés annuellement comme en témoignent la lecture des documents remplis et signés tous les ans par M. et son supérieur hiérarchique N+2.

Sur les éléments consacrés à la gestion de carrière, il n'est pas fait état, et pas davantage en procédure, de l'existence d'un poste vacant et offert en interne sur lequel il souhaiterait ou aurait souhaité se porter candidat ou sur lequel il se serait vainement porté candidat. Cette absence d'initiative dans une recherche active de poste en interne ou de candidature se traduit par la teneur de la rubrique " perspectives de carrière " dans les fiches annuelles destinées à documenter " avec précision " les souhaits de mobilité des Cadres.

M. émet le souhait d'un retour à la DAI et déclare qu'il accepterait une expatriation (objectif 92), serait intéressé par une évolution dans le secteur de la formation

avec une disponibilité pour une mobilité Province ou étranger (objectif 93), réitère cet intérêt pour la formation dans les objectifs de 1994 " dans les deux ou trois prochaines années " , se dit intéressé dans l'immédiat " par une mobilité vers la DAI pour l'Afrique " (objectifs 95 et 96). En 1998 il déclare vouloir continuer dans la communication, se dit favorable à toute mobilité hors du périmètre de la DAV, et envisage encore une mobilité à l'étranger. Ainsi, les souhaits exprimés par le collaborateur ne sont jamais définis en termes de poste, mais seulement en termes de secteur. Tout au plus a-t-il suggéré en 1995 la création d'un poste d'attaché commercial pièces de rechange pour la zone Afrique noire. Mais il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir donné suite à cette suggestion, désengagé désormais de ce continent, selon ses dires non contestés .

Les bilans annuels suscitent peu de réaction de la part de l'intéressé. Il rédige une fois (bilan 91) une remarque en réponse aux observations qui lui sont faites sur ses points faibles et conteste une fois (bilan 94) l'appréciation portée sur ses capacités d'animation. A partir de 1995, il est relevé un fléchissement de la motivation dû, " entre autres ", à son désir de mobilité, démotivation qui va perdurer les années suivantes ainsi qu'en témoignent les commentaires annuels de 1996 à 1998.

Fin 1998, l'écrit une lettre au Président de la République ainsi qu'au 1^{er} ministre " *...je vous saurai gré d'intercéder en ma faveur auprès de la direction de Renault afin que prenne fin cette révoltante politique d'apartheid social dont je suis l'objet. Des preuves existent et je suis à même de les produire à tout moment...L'échafaudage dogmatique des préjugés raciaux et la fatalité imposée en dépit du bon sens aux Français de couleur diplômés de l'enseignement supérieur compétents et de qualité, dans le seul but de promouvoir une pureté raciale à l'échelon de l'encadrement ne peut que retarder la promesse d'une France multiraciale... Cette exigence passe par ma réhabilitation dans mes droits à une vie professionnelle normale. Je vous invite à oeuvrer en ce sens et de veiller à ce que le principe d'égalité des chances devienne enfin une réalité dans cette entreprise nationale pour tous les français...*". Le même jour il écrit au Président Directeur Général de la société " *...je vis le système de l'intérieur depuis de nombreuses années et il y a des faits extrêmement graves qui se produisent dans des conditions de discriminations scandaleuses ...Les sanctions virtuelles infligées sans que soit apportée la moindre preuve du délit sont des faits avérés. La gestion des compétences synonyme de la gestion des connivences propice à l'exclusion raciale correspond à une réalité...*"
Même si M. dénonce ainsi une " culture d'intolérance raciale " ces reproches demeurent des invectives générales, jamais précisément et concrètement illustrées par sa situation personnelle. Aucun élément concret, aucun document, aucun fait objectif ne permet d'étayer les accusations au cours de cette période alors qu'il fait état de " faits extrêmement graves " et de " preuves ".

Il est promu cadre III A le 1^{er} juillet 2000. Contrairement à ce qu'affirme M. un fiche de mission fournit le détail de son poste de chargé de mission au Service de la Direction des Ventes Spéciales Exportation, comprenant des missions principales d'assistance du Directeur, déploiement des audits de certification, animation du comité qualité ainsi que des missions détaillées, le profil requis d'une formation universitaire à dominante économique et juridique ainsi que d'une expérience internationale étant celui de l'intéressé et correspondant aux techniques acquises dans le secteur de la communication.

Entre cette date et son élection en qualité de conseiller prud'homal en 2002, le travail de M. a fait l'objet d'un bilan positif au deuxième semestre 2000 et le bilan 2001 mentionne que les objectifs détaillés sur la fiche 2001 sont atteints. Ses éléments rédigés en leur temps, confirment l'existence d'un poste réel et ne sont pas remis en cause par la teneur des attestations fournies par M. dont les auteurs, en leur qualité de responsables syndicaux se bornent à affirmer que M. a été écarté des " responsabilités véritables " pour " des raisons inavouables ", " a été soumis à une série de " stages bidons " " mis au placard ". Elles ne suffisent pas à étayer les affirmations de

M. selon lesquelles son poste n'était qu'une coquille vide.

Enfin, il ressort des fiches de présence émanant du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt que si de janvier à juillet 2003 M. a effectué un nombre peu élevé d'heures de présence, entre 8 à 16 heures par mois, ce nombre mensuel d'heures est passé à compter du mois de septembre à une trentaine voir 40 heures de présence. Même si M. était bien fondé à réagir au mail adressé par le directeur de la DVSE l'invitant à prendre rendez-vous pour un entretien annuel au sujet du bilan/objectif de ses activités professionnelles 2003/2004, il lui appartenait de faire valoir des observations concrètes sur la compatibilité de sa fonction prud'homale avec son poste de chargé de mission, notamment en acceptant l'entretien annuel qui était sollicité le 29 décembre 2003. M. ne saurait tirer, de la teneur de ce mail, la preuve d'une discrimination syndicale.

Le 12 mai 2004, soit un an après la saisine du conseil de prud'hommes, M. a formulé une demande d'attribution d'un véhicule de fonction, au motif qu'il était le seul cadre de la DVSE, à ne pas bénéficier d'un véhicule de service. Mais alors qu'il lui a été précisé que deux cadres de la DVSE, service marketing/client, ne bénéficient pas d'un véhicule, il n'est pas démontré que M. remplissait les critères d'attribution d'un véhicule de fonction ou que d'autres cadres, sans remplir les conditions d'attribution, auraient néanmoins disposé d'un véhicule de fonction.

Ainsi c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu qu'il n'y avait aucun élément concret, aucun fait objectif, aucun document probant de nature à étayer l'accusation de discrimination raciale à l'encontre de la société dans l'historique des événements mis en exergue par M.

M. prétend aussi avoir subi du retard dans sa carrière en comparaison des autres cadres.

Il appartient à M. de rapporter la preuve d'un régime de défaveur par tout moyen notamment par une comparaison utile de sa situation.

Le seul panel pertinent qui doit être retenu, celui des cadres promus en interne, fait apparaître que pour passer de la position cadre 2 à la position cadre 3, il a fallu 7 ans pour Mme, 3 ans pour Mme et 1 an pour M. tandis que M. attendait 15 ans. Mais, sur ce panel de référents au demeurant très réduit, il n'est retenu que le critère de l'ancienneté, peu significatif à lui seul, surtout pour apprécier le parcours atypique de M. qui a fait l'objet d'un reclassement au sein du et de la après un projet de licenciement. Par ailleurs, à s'en tenir à ce seul critère, ce même panel fait apparaître aussi que depuis leur date d'embauche à leur promotion en qualité de cadre 2 il a fallu 25 ans à Mme après une formation qualifiante, 19 ans pour Mme, 15 ans pour M., au lieu de 10 ans pour M. en raison des diplômes reconnus par son employeur et, depuis leur embauche au statut cadre 3A, il a fallu 30 ans pour M. C., 32 ans pour Mme, 26 ans pour Mme, 20 ans pour M. Ces exemples, sans référence à la formation, à l'expérience, aux responsabilités et aux résultats annuellement appréciés, relativisent la pertinence du critère de l'ancienneté sur la carrière.

Par ailleurs, toujours parmi les exemples comparatifs retenus par M., ceux de 5 ETAM parvenus en position de cadre III B alors qu'il est demeuré cadre III A et ceux de 4 "cas emblématiques" de parcours professionnel hors normes (embauche comme apprenti et fin de carrière comme Directeur) ne sont pas non plus la preuve que M. a fait une carrière particulièrement lente sur laquelle on peut être amené à s'interroger dès lors que les exemples fournis font partie de l'exceptionnel. En revanche la société produit un tableau de 71 cadres mentionnant l'ancienneté de passage de la position cadre II à la position cadre III A dont 3 ont, pour effectuer ce passage une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans, 10 dont M. ont une ancienneté entre 15 et 19 ans, 58 entre 14 et 10 ans.

Si, toute proportion gardée, sa carrière est relativement lente, elle n'est cependant pas anormalement lente compte tenu des éléments comparatifs fournis par la société et retenus par

l'intéressé. L'ancienneté de M. pour ce passage (15 ans) n'est pas en soi de nature à établir un traitement défavorable dont la société aurait à justifier.

Par ailleurs, même si, comme le soutient M. les cadres de couleur noire ne sont pas nombreux au sein de la société, il n'est cependant pas allégué que le pourcentage de leur représentation au sein de la société soit inférieur au pourcentage de salariés de couleur noire, qualifiés par les diplômes ou l'expérience pour être cadre, au sein de la population active. En tout état de cause, ce constat ne serait pas en soi significatif d'une discrimination précisément dirigée contre M. Par ailleurs, il existe au sein de la société des cadres de couleur, quinquagénaires ou presque, diplômés cadre III A comme M. , 50 ans, diplômé IEPAS, M. âgé de 46 ans diplômé Sup de Co, M. âgé de 47 ans diplômé de l'INSA à Lyon, ainsi que des cadres III B, M. âgé de 40 ans chef d'un UET, Mme GRH âgée de 45 ans, Mme âgée de 45 ans Responsable de la politique client de la Direction du Service, M. cadre informaticien, M. âgé de 40 ans, chef d'UET conception Produit/Process, tous exemples qui témoignent de ce que la carrière de M. n'est pas atypique. Elle est également conforme à la teneur de ses évaluations ainsi qu'à la description conventionnelle de la position repère III A " *Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité...Sa place dans la hiérarchie ...comporte dans les domaines scientifiques, techniques, administratifs, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions...* "

L'augmentation du salaire de M. même s'il s'agit d'une moyenne annuelle reconstituée de 4,52% , a été supérieure à la fourchette de 2,5 à 4% dont bénéficie 50 à 60% des cadres (cf plan de promotion 2004). Le forfait annuel de M. était de 42 522 € en 2000 alors que pour les cadres au passage en position III A la moyenne de rémunération était " à titre indicatif " de 41 984 €, son forfait passait en 2001 à 44 648 €, en 2002 à 46 211 €, en 2003 à 47 921 € et à 49 742 € en 2004 , soit une rémunération qui ne révèle pas un traitement défavorable.

Quant aux 3 cadres blancs d'ancienneté équivalente à celle de M. dans la classification III A, retenus par le salarié à titre de " contre-exemples ", ils perçoivent certes une rémunération supérieure à celle de M. et des primes de performance mais ils exercent tous dans le secteur commercial mieux rémunéré et qui en outre, prédispose au versement de primes.

M. ne justifie ni d'un droit à un positionnement en position III B depuis 1995 (en 2004, seulement 29% des cadres de 50 ans et plus y sont positionnés) ni d'un droit à un positionnement en III C depuis 2000 (en 2004, seulement 4% des cadres de plus de 50 ans et plus y sont positionnés), ni subsidiairement à un positionnement III B à compter de la décision.

La Cour constate qu'au final et sans qu'il soit démontré l'existence de brimades particulières ou des différences de traitement, M. , tout en restant au sein des effectifs de son employeur , a fait les études de son choix, a été promu cadre en interne, a connu une expérience professionnelle à l'étranger fructueuse et satisfaisante à ses yeux, suivi une carrière correcte dont il n'est pas démontré qu'elle n'aurait pas été en rapport avec ses évaluations annuelles. Hors du principe à travail égal, salaire égal ou sauf discrimination établie, il n'existe aucun droit à obtenir de l'employeur le bénéfice d'une carrière moyenne.

Le fait que M. ait, à plusieurs reprises accusé publiquement la société de discrimination raciale et qu'il ne soit pas satisfait du déroulement de sa carrière ne suffit pas à établir la réalité d'une discrimination. Ses courriers, fussent-ils nombreux et indignés dans leur teneur, ne font pas preuve. La discrimination n'est pas caractérisée.

Il s'ensuit que tant M. que les intervenants à la procédure ne sont pas fondés dans leurs demandes.

Il n'apparaît pas opportun d'ordonner la publication de cette décision.



Le présent arrêt vaut titre exécutoire pour le remboursement des sommes versées en exécution du jugement .

Les circonstances de la cause ne commandent pas l'application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

INFIRME le jugement,

DEBOUTE M. , le Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (MRAP), l'Association Internationale Culture sans frontière (AICSF), la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et l'Union Générale des Ingénieurs Cadres Techniciens CGT ouvriers et Employés de leurs demandes,

LAISSE les dépens à la charge de M.

LA GREFFIÈRE



LA PRÉSIDENTE

