

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE VERSAILLES**

5, Place André Mignot
78004 VERSAILLES CEDEX

**JUGEMENT
Contradictoire
premier ressort**

*Appel de la déf.
du 11/10/05 n° 05/294*

RG N° F 03/00076

**SECTION Industrie (Départage
section)**

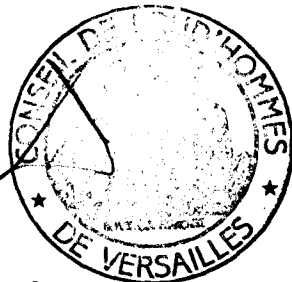
AFFAIRE

**Pour copie conforme
Le Greffier**

Louis BLIN

contre

SA FCI FRANCE



Notification le :

16/09/2005

Date de la réception

par le demandeur : *19/09/05*

par le défendeur : *19/09/05*

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

JUGEMENT

**PRONONCE EN AUDIENCE PUBLIQUE LE 06 SEPTEMBRE
2005** par Mme Soleine HUNTER-FALCK, juge départiteur, assisté
de Mme Patricia PICHOT, greffier en chef adjoint,

Débats à l'audience publique du 19 Avril 2005

Bureau de Jugement composé lors des débats et du délibéré de :
Madame Soleine HUNTER-FALCK, Président Juge départiteur
Monsieur Claude MARCHAND, Assesseur Conseiller (E)
Madame Aurélia LECLERC, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Jean-Paul LAMIRAL, Assesseur Conseiller (S)
Madame Geneviève KUJAWSKI, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Patricia PICHOT, greffier en
chef adjoint

ENTRE

Monsieur Louis BLIN

13, rue de la Prairie
72400 PREVAL

Assisté de Me Nagy PAULIN-SEGUIRE (Avocat au barreau de
DIJON)

3 AR pièces signés le 7/10/05 + jug.

DEMANDEUR

ET

SA FCI FRANCE

145, rue Yves Le Coz
78035 VERSAILLES CEDEX

Représenté par Me Philippe DE LA BROSSE (Avocat au barreau
de LYON)

2 AR doss signés le 11/10/05

Monsieur CORBERAND (Directeur relations sociales)

DEFENDEUR

Saisine du 22 Janvier 2003

Convocations de la partie défenderesse par le greffe (L.R.A.R. et L.S.) le 31 janvier 2003.

Audience de conciliation du 25 Février 2003

Les parties ont comparu.

Echec de la tentative de conciliation.

Renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement du 17 juin 2003, par émargement des parties.

Ce jour, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement du 25 novembre 2003, puis à l'audience du 13 avril 2004 et à l'audience du 12 octobre 2004.

Affaire mise en délibéré pour prononcé à la date du 23 novembre 2004.

Ce jour, le Conseil se déclare en partage de voix.

L'affaire a été renvoyée à l'audience de bureau de jugement du 19 avril 2004 présidée par le Juge Départemental, les parties dûment convoquées.

Ce jour, les parties ont comparu comme indiqué en première page du présent jugement.

Affaire mise en délibéré pour prononcé à la date indiquée en première page.

Ce jour, le Conseil après en avoir délibéré, prononça le jugement suivant :

Louis BLIN a été embauché par la société SA SOURIAU et Cie (devenue FCI France) en qualité de fraiseur OP2T au coefficient 170 le 15.12.70 ; il possédait un CAP de fraiseur. Il a bénéficié de changement de classification les : 01.10.71 (P2C) ; 01.03.73 (P2D / 170) ; 1974 (P3A /180) ; 01.04.76 (P3A III-1 coefficient 215, soit le coefficient le plus élevé de la filière « ouvriers ») ; il a quitté l'entreprise en mai 2003 par le dispositif de cessation anticipée d'activité (CASA), alors qu'il avait un coefficient de 215 et oeuvrait en qualité de fraiseur au service Outillage. Il a bénéficié d'un stage de formation continue en économie de l'entreprise en octobre 1996 (16h).

Le 22.01.03, Louis BLIN saisit le Conseil des Prud'hommes de Versailles à l'encontre de son employeur, la SA FCI FRANCE, et l'affaire ayant été mise en départage à l'audience du 23.11.04, l'affaire a été plaidée le 19.04.05 devant la formation de départage.

Les demandes présentées par le requérant ainsi que par 12 autres salariés de l'entreprise, fondées sur les dispositions des articles L 122-45 et L 412-2 C.Trav ; L 140-2, L 133-5 4° & L 135.2.3 C.Trav., ainsi que sur le principe : « A travail égal, salaire égal », sont les suivantes, au vu du comportement discriminatoire de l'employeur :

- attribution de la classification technicien d'atelier 3 au coefficient 270, avec revalorisation salariale induite, sous astreinte de 152 euros par jour de retard, passé le délai d'un mois à compter de la notification ;
- condamnation de l'employeur à payer au salarié :
 - 15886 euros à titre de dommages intérêts pour perte de chance en application de l'article L 412.2 al 4 code du travail pour un niveau rectifié de 270 ;
 - 7.622 euros à titre de dommages intérêts pour le préjudice moral subi ;
 - 1.524 euros en application de l'article 700 NCPC.

Louis BLIN expose que l'employeur a pris en compte l'appartenance syndicale des salariés auprès de la CGT ainsi que leur mandat électif et/ou désignatif pour bloquer leur avancement ainsi que la progression de leur rémunération. Ils ont ainsi subi un préjudice résultant de la perte de chance liée à la stagnation de leur carrière et à l'absence de changement de classification et donc de rémunération mais aussi un préjudice moral. L'évolution de leur carrière doit être revue judiciairement.

Outre les textes légaux applicables, il s'est fondé sur l'interprétation donnée par la jurisprudence aux termes de laquelle il ressort : de l'arrêt FLUCHERE c/ SNCF (28.03.00) que l'examen comparatif des salariés discriminés doit se faire au regard de la situation de salariés embauchés dans des situations identiques d'ancienneté et de qualification ; de l'arrêt SA VERDOME c/ GISBERT que la discrimination doit s'observer au regard de la situation d'autres salariés de même catégorie ou ancienneté, indépendamment d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale telle que la compétence professionnelle, et se trouve constituée par la coïncidence temporelle entre la stagnation ou l'arrêt de l'évolution professionnelle et le début de l'activité syndicale.

Il constate que :

- ayant été embauché le 15.12.70 en qualité de fraiseur P2 K 170, il n'a bénéficié que d'une promotion en novembre 1974 passant OPIII K 180 soit K 215 selon la classification de 1975 ;

- il est resté jusqu'à ce jour à cette classification, après 33 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ses premières responsabilités syndicales et mandats remontent à 1976 ;
- il a bénéficié d'une seule formation en octobre 1996 ;
- aucun entretien individuel n'a été organisé ; en l'absence d'éléments au dossier du salarié il convient de lui reconnaître une compétence normale sans que des griefs aient été formulés ;
- le dossier disciplinaire ne contient aucun élément ;
- des attestations sont fournies à l'appui des allégations et constituent des témoignages concordants ;
- les courriers figurant au dossier datant de 2002 n'évoquent que l'absence au poste résultant de ses mandats électifs ;
- un panel de comparaison est présenté avec 6 ouvriers d'ancienneté équivalente et formation initiale comparable ; leur situation actuelle est plus avantageuse.

Sur la forme, le principe de l'exécution successive du comportement discriminatoire s'oppose à celui d'unicité de l'instance, ce comportement résultant de faits négatifs qui se sont succédés dans le temps, contrairement à un licenciement qui est un fait juridique positif et situé dans le temps. Les salariés concernés ont fait prévaloir les démarches amiables avant de saisir le conseil.

Par suite, R. LEDRU et D. LEMARCHAND justifient de ce que au moment du dépôt de leur requête en novembre 1999 ils avaient entamé un processus de négociations avec le syndicat CGT relatif à l'évolution des carrières, les augmentations individuelles et la formation des élus CGT qui restera sans suite, ce qui les contraindra à saisir a posteriori la présente juridiction. Ces négociations ne concernaient pas nominativement les requérants.

MN BONNETIER pour sa part a saisi le Conseil de Prud'hommes de Versailles pour discrimination le 22.09.98 suivi le 20.04.98 d'une plainte et constitution de partie civile devant le Doyen des Juges d'Instruction ; un sursis à statuer est intervenu et l'instance a été radiée avec rétablissement.

Sur la recevabilité, s'agissant de dommages intérêts réclamés en application des dispositions de l'article L 412-2 C.Trav. la prescription au sens de la jurisprudence ne peut intervenir.

Il a maintenu ses prétentions en contestant le principe de libre fixation des salaires par l'employeur dès lors que le manque de professionnalisme ne résulte d'aucun élément dans son dossier personnel. Il a rappelé qu'en application des dispositions de l'article L 122.45 C.Trav il appartient au salarié de présenter des éléments de faits pouvant laisser supposer l'existence d'une discrimination, alors que l'employeur doit justifier des éléments objectifs notamment la compétence professionnelle. En l'espèce l'employeur ne contredit pas le principe de la différence de traitement qu'il justifie par une incompétence ou une insuffisance professionnelle récurrente qui n'a jamais été constatée au cours de la carrière du salarié.

La flexibilité des métiers et des filières combinés ne peut justifier en elle même la discrimination alléguée ; elle relève de la politique de l'emploi individuel dans l'entreprise et donc du pouvoir de direction de l'employeur sous réserve d'éviter toute discrimination.

Il a contesté que l'accord salarial de 2001 signé entre les syndicats représentatifs et l'employeur ne peut avoir d'effet en terme individuel ; il en est de même de la politique salariale qui ne peut contrevenir aux normes légales ; l'entretien annuel quand il a eu lieu n'a

pas été régulier et la seule remise de la feuille d'augmentation sans discussion ne peut en tenir lieu.

Le panel proposé par l'employeur en comparaison démontrent que MM. COULON, DEBOURGE, DUROLI & ROQUAIN sont à un coefficient supérieur ; sur les trois autres salariés, les coefficients actuels de deux d'entre eux sont inconnus. Le demandeur remet en cause l'assertion selon laquelle il n'aurait pas pu accéder à un niveau supérieur tel technicien d'atelier. Seule l'attestation tardive de M. DESLANDES confirmerait l'allégation d'une insuffisance professionnelle étant précisé qu'il n'a pas pu bénéficier d'une formation continue adaptée.

Enfin dans un dernier jeu de conclusions, le salarié a fait valoir que le seul entretien d'évaluation dont il a bénéficié date du 26.03.02, au cours duquel il a évoqué les freins à l'évolution de sa carrière. Il relève en dernier lieu sur le plan statistique que son salaire réel de base brut mensuel en décembre 2001 est équivalent au salaire de base moyen alors que son ancienneté est bien supérieure.

De son côté la société SA FCI France (FRAMATOME CONNECTORS INTERNATIONAL) a soulevé l'irrecevabilité des demandes en ce qui concerne celles formées par MN BONNETIER, R. LEDRU et D. LEMARCHAND compte tenu de l'unicité de l'instance et excipé de la prescription quinquennale à l'égard des autres demandeurs ainsi que des trois premiers demandeurs à titre subsidiaire, et constaté l'indétermination du montant de la demande. A titre subsidiaire elle a contesté les demandes principales.

Elle a rappelé qu'une demande avait été formée également par Mme JOUSSE qui s'est désistée ce qui a donné lieu à une ordonnance de radiation le 13.04.04.

Elle a rappelé que la société FCI avait racheté la société SOURIAU en 1989 et avait reçu la dénomination de FCI France ; cette société a exercé jusqu'en 2003 deux activités principales d'une part une activité communication, data et consumer (CDC) située au Mans et à la Ferté Bernard et une activité militaire, aéronautique et industrielle (MAI) à Champagné et la Ferté Bernard (Ajeux) à une distance de 30 km l'un de l'autre.

Une précédente action en discrimination syndicale est intervenue sur les sites sarthois, la CGT saisissant l'inspection du travail, qui n'a fait aucune observation. Une réunion informelle s'est tenue le 10.11.00 avec la CGT pour examiner la situation.

En ce qui concerne MN BONNETIER, R. LEDRU et D. LEMARCHAND, qui se déclarent victimes de discrimination respectivement depuis 1972, et 1968 pour le dernier, et qui ont déjà engagé des actions à l'encontre de la société FCI France, l'article R 515-1 C.Trav. s'oppose à ce qu'ils puissent introduire une nouvelle demande alors que le fondement de cette nouvelle action est antérieur au terme du délai de recours contre la décision précédente.

En effet : D. LEMARCHAND, qui a quitté la société le 31.05.99, avait saisi le CPH du Mans en vue du paiement d'une allocation spécifique de départ en retraite ; un jugement du 09.03.00 est devenu définitif. R. LEDRU, qui a quitté la société le 31.03.99, avait saisi la même juridiction d'un contentieux similaire ; le jugement, définitif, a été rendu le 09.03.00. MN BONNETIER avait saisi le conseil d'une demande relative aux congés payés ; un jugement a été rendu le 29.11.99 suivi d'un arrêt rendu le 03.06.03, alors que la salariée se plaignait déjà de discrimination.

La société FCI France a soulevé l'irrecevabilité des demandes relatives à l'attribution d'un nouveau coefficient, alors que M.Mmes BONNETIER, BREMILLON, POILDRE, ROYER, FOREAU, EMMONET, BLIN, LEDRU, LEMARCHAND, MERCIER ne sont plus salariés de cette entreprise soit en raison d'un transfert de leur contrat de travail, de leur départ en retraite anticipée, de leur licenciement.

Egalement la prescription quinquennale, qui court à compter du paiement du salaire, s'oppose aux demandes, étant précisé qu'une demande de dommages intérêts équivalente contournerait la règle posée, qui s'applique non seulement aux créances salariales mais encore à toute somme afférente aux salaires dus au titre du contrat de travail. Ces dispositions doivent s'appliquer aux demandes d'indemnité pour discrimination salariale.

Les dommages intérêts réclamés le sont sur le fondement d'une différence de coefficient qui correspondrait à une non-augmentation de salaire.

A titre subsidiaire, l'employeur a rappelé qu'il appartenait au demandeur de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement à conditions d'emploi et qualités professionnelles identiques.

Il a fait état de la classification applicable antérieurement à l'accord du 21.07.75 intervenu dans la Métallurgie modifié par avenants en 1980 et 1983 puis de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie du 13.03.72. Il a précisé que la rapidité d'évolution de carrière et son étendue varient en fonction des métiers, filières et spécialités professionnelles ; au sein de l'entreprise FCI, les passages entre les différentes filières sont limités, chacun pouvant obéir à une évolution propre.

Il a fait état aussi de la politique salariale de l'entreprise qui a conclu depuis 1994, 39 accords distincts pour une durée déterminée ; ainsi trois accords salariaux ont été conclu entre 2000 et 2003. Les augmentations générales cumulées des salariés des niveaux I à III ont été supérieures à l'inflation depuis 1989 ; les augmentations individuelles sont beaucoup plus sélectives.

Il a invoqué la systématisation de l'entretien salarial mis en œuvre à partir de 1995 environ, ne donnant pas lieu à un compte rendu écrit dans tous les cas, autorisant les augmentations en fonction du niveau de responsabilité du salarié, de son potentiel, de sa capacité d'adaptation, de son esprit d'initiative et de ses résultats ; elle a ainsi excipé de la note relative à la politique salariale de la société de 2003.

Il a fait valoir qu'il avait retenu des panels pertinents tant en ce qui concerne l'ancienneté, et le site concerné, ainsi que la filière, et le coefficient. Il a précisé que l'insuffisance professionnelle ne constituant pas une faute, aucune sanction n'a été prise dès lors que la prestation professionnelle était suffisante ; il s'est référé à une décision rendue par la CA de DIJON le 11.03.04 concernant une société du même groupe (FRAMATOME ANP) ayant débouté les requérants, ainsi qu'à celle de l'inspection du travail de Besançon du 19.07.04 relative à la société FCI PONTARLIER.

En ce qui concerne plus particulièrement Louis BLIN, il a suivi une carrière semblable à celle de M. DUBOIS. Il ne peut se comparer à ses collègues : M. ROQUAIN, titulaire d'un CAP de mécanique et d'un autre de fraiseur, a progressé régulièrement jusqu'à obtenir une polycompétence dans des métiers complexes ; ce dernier est devenu technicien d'atelier ; M. PALLUAULT, titulaire des mêmes diplômes est devenu ajusteur et en dernier lieu outilleur ;

M. MESLET avait déjà une expérience professionnelle de 6 ans et est devenu agent de maîtrise en 1987 ; en 1985 leur coefficient et leur rémunération étaient déjà différentes. Les attestations produites émanent des salariés concernés par le litige actuellement en cours.

DISCUSSION :

EN LA FORME :

Sur l'absence de qualité de salarié du demandeur :

La discrimination syndicale visée par l'article L 412-2 C.Trav. impose pour pouvoir exister de se manifester entre un employeur et un salarié, soit pendant le contrat de travail (C.Cass. Soc. 30.01.02 PCA/TRAVEL et autres).

Il convient d'observer que si Louis BLIN a quitté l'entreprise en mai 2003 en bénéficiant des dispositions CASA, il a saisi la juridiction prud'homale antérieurement en sa qualité de salarié de FCI FRANCE.

Sur la prescription quinquennale :

La demande de dommages intérêts fondée sur l'article L 412-2 al 4 C.Trav. n'a pas pour seul objet de réparer la perte de travail résultant de la discrimination invoquée mais d'indemniser l'ensemble du préjudice subi par le salarié du fait de cette discrimination et n'est pas soumise à la prescription de l'article L 143-14 C.Trav. (C.Cass. Soc. 30.01.02 PCA/TRAVEL et autres ; 10.10.00 RENAULT VI/ BUJARD).

Il en résulte que la demande en réparation du comportement discriminatoire de l'employeur ne peut se voir limiter par l'application des dispositions de l'article L 143-14 C.Trav.

AU FOND :

Sur l'atteinte au principe d'égalité de traitement et sur la discrimination syndicale :

Les articles L 133-5 et L 136-2 C.Trav. ont été interprétés comme posant le principe de l'égalité de rémunération entre les salariés placés dans une situation identique, soit pour un même travail, ancienneté, formation et qualification.

Cependant l'article L 120-2 C.Trav. mentionne les restrictions aux droits des personnes et donc au principe d'égalité pour autant qu'elles soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Des différences de salaire et de promotion peuvent objectivement se déduire de critères tels : l'ancienneté, les fonctions exercées, les qualités établies de manière évidente ; l'existence d'un travail spécifique ou d'une contrainte supplémentaire. A défaut la différence de rémunération ou d'avancement serait illicite.

Par ailleurs, les mesures prises par un employeur à l'encontre d'un salarié ne peuvent être justifiées par ses activités syndicales au sens des articles L 122-45 et L 412-2 C.Trav.

Il appartient au salarié syndicaliste qui indique avoir été lésé par une mesure discriminatoire de présenter à la juridiction saisie des éléments de fait faisant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat.

Ainsi, l'employeur est libre, dans l'exercice de son pouvoir de direction de l'entreprise, sauf discrimination justifiée de décider pour chaque salarié des augmentations de rémunérations qui ne lui sont pas imposées par les contrats ou par des dispositions collectives, conventionnelles ou légales.

Au soutien de sa demande et en vue de présenter des éléments de faits de nature à faire supposer la réalité de la discrimination syndicale invoquée, le salarié verse aux débats en particulier les documents généraux suivants :

- la convention collective de la métallurgie et des industries connexes du département de la Sarthe en date du 08.03.77 refondue le 07.06.90, qui détermine les classifications applicables. Il est précisé que l'accord entrant en vigueur le 21.07.75, les entreprises disposaient d'un délai expirant le 31.03.76 pour étudier la mise en place du nouveau classement, avec pour obligation de notifier par écrit avant le 1er mars le niveau et l'échelon applicables à compter du 1er avril ainsi que le coefficient en résultant à compter du 1er janvier suivant.

- le 13.08.01, l'inspection du travail a communiqué à la section CGT de FCI FRANCE le résultat de l'enquête réalisée à la suite de plusieurs plaintes en matière de discrimination syndicale dans cette entreprise ; cette enquête a porté sur la période 1992/99 ; il a constaté que les augmentations de salaire avaient évolué distinctement selon les différentes catégories d'emploi ; ainsi certains représentants du personnel ont vu leurs salaires augmenter dans une proportion moindre que l'augmentation générale que soit sur l'établissement de CHAMPAGNE (MM MME LEMARCHAND, MERCIER, GREMILLON, POILPRE, BONNETIER et EMMONET,) ou du MANS (MM BLIN, LEDRU).

- le courrier adressé le 21.03.03 par l'inspection du travail, une plainte pour discrimination syndicale ayant été déposée par le syndicat CGT, et concernant plus particulièrement : MM. BLIN, EMMONET, BOUET et Mme BONNETIER, dont il a pu constater l'absence depuis plusieurs années, d'évolution de carrière et de progression de leur rémunération qui se trouve inférieure à la moyenne de leur catégorie, alors qu'ils comptent une ancienneté de plus de 30 ans ; l'inspecteur du travail a déduit de ces indices une présomption d'une différence de traitement faite à l'encontre de représentants syndicaux sauf à démontrer l'existence de faits suffisamment objectifs étrangers à l'exercice de leur mandat.

- la rémunération et la répartition de l'effectif total au 31.12.00/01/02 résultant des négociations salariales ; les bilans sociaux électroniques de 2000 & 2001 ;

- l'accord salarial signé le 29.11.00 qui précise que la totalité du personnel doit être reçue en vue de l'entretien salarial par la hiérarchie qui permettra d'orienter la performance du salarié, l'importance de cet entretien salarial étant réaffirmée le 21.04.04 ;

- le tableau récapitulatif des augmentations de salaires de 1971 à 2003.

De son côté l'employeur se prévaut d'une politique ancienne d'individualisation des salaires. Il communique notamment :

- la lettre du 07.03.00 dans laquelle la société FCI/Le Mans conteste une quelconque discrimination à l'égard de salariés eu égard à : leur situation familiale et individuelle ; leur

formation initiale ; leur formation continue ; leur parcours professionnel mais aussi les profils de postes et les comparaisons possibles avec d'autres salariés.

- un tableau relatif à l'évolution du pourcentage d'augmentation moyenne par catégorie dans l'entreprise de 1990 à 2001 ;
- un tableau relatif à l'évolution des augmentations générales sur LA FERTE et CHAMPAGNE de 1962 à 1997.

A titre individuel, le salarié fait état de :

- le descriptif de son parcours professionnel qui fait apparaître qu'après être entré aux Ets SOURIAU en 1970 avec un CAP de fraiseur et 4 années d'expérience professionnelle, il a pris des responsabilités syndicales à partir de 1976 en étant désigné délégué syndical CFDT, puis délégué du personnel titulaire de 1977 à 1982 ; il a repris des responsabilités au sein de la CGT à partir des élections professionnelles de 1985 ; en dernier lieu il était délégué syndical sur le site de LA FERTE, élu suppléant du Comité d'établissement et représentant syndical au Comité central d'entreprise ;
- le descriptif de son parcours syndical montrant qu'il a pris de très nombreuses responsabilités entre 1985 et 2000 ; il rappelle que l'entreprise a connu 7 plans de suppression d'emploi entre 1987 et 1993 et que la société SOURIAU a été rachetée par FRAMATOME ;
- le graphique individuel d'évolution de carrière à juin 2001 indiquant la stagnation de sa carrière à partir de 1976 parallèlement à ses engagements syndicaux ;
- le graphique comparatif de l'évolution de carrière des collègues du même service ;
- le résumé de son dossier personnel consulté le 01.03.01 au service du personnel mentionnant que le salarié est resté au coefficient 215 depuis le 23.02.76 tout en bénéficiant d'augmentations irrégulières du salaire de base passé de 3.089F à 10.084F en 2000 sans aucune augmentation entre 1986 et 1996 ; en réponse aux demandes d'augmentation il a été noté en 1971, 1979 et 1980 que le travail effectué était régulier et de bonne qualité ;
- le tableau de l'évolution de son salaire ;
- il note n'avoir pas eu d'entretien individuel avec sa hiérarchie durant toute sa carrière sauf en 2002, ou dernièrement n'avoir eu que la communication de la feuille d'augmentation ;
- un tableau comparatif des situations respectives de 7 salariés du service outillage à LA FERTE et concernant MM. COULON, DEBOURGE, DUROLI, ESNAULT, FONTAINE, ROZEN ;
- la comparaison de sa situation avec le panel donné par son employeur soit MM ROQUAIN, PALLUAULT, MESLET, selon différents graphiques ;
- les éléments de comparaison avec son propre panel soit MM. DELMASTRO, MASSON, MESLET, PALLUAULT, PARATIN, ROQUAIN, salariés embauchés entre 1969 et 1970 ; et MM. COULON, DEBOURGE, DUROLI, ESNAULT, FONTAINE, ROZEN salariés embauchés sur la même période au service outillage de LA FERTE ;
- des fiches de paie ;

Les attestations délivrées par des salariés qui se sont associés à ses demandes ne sont pas suffisamment probantes.

L'employeur fait état de son côté de :

- l'évolution du salaire et de la classification du salarié : des augmentations individuelles sont intervenues en 1980, 1975, 2001 et 2003 ;
- les documents relatifs à la progression de JL ROQUAIN embauché le 01.07.70 avec un CAP de fraiseur et un autre de mécanique générale, en qualité de fraiseur puis passé ajusteur en

1971, rectifieur en 1975, outilleur en 1994 et promu technicien d'atelier puis metteur au point découpe en 2002 ; il a suivi trois stages de formation professionnelle (96/01/03) ; son salaire est passé de 890 € à 1965 € ;

- ceux concernant M. PALLUAULT, entré le 28.06.71 avec un CAP d'ajusteur et de fraiseur, en qualité d'ajusteur puis rectifieur en 1975, outilleur et promu technicien d'atelier en 1988 avec des promotions en 1991/92, responsable d'atelier en 1995 et de la fabrication découpe en 1999 ; il a suivi 8 stages ; son salaire est passé de 1.004 € à 2.130 € ;

- ceux concernant M. MESLET, entré le 25.06.69 avec un CAP d'ajusteur avec une expérience professionnelle antérieure ; il est passé rectifieur en 1975, technicien en 1979, agent de maîtrise en 1987 ; il a suivi 6 formations ; son salaire est passé de 840 € à 13.629 € ;

- l'attestation de M. DESLANDES vient indiquer les reproches formulés sur le travail du salarié ;

- l'arrêt rendu par la CA de DIJON le 11.03.04 entre d'une part la SAS FRAMATOME et d'autre part des salariés de la société, au vu d'un rapport d'expertise, ayant décidé qu'il n'existait aucune discrimination syndicale.

Il résulte de ces éléments, que :

1°) Sur un plan général :

- Les demandes présentées tendant au paiement de dommages intérêts tant sur le fondement de l'article L 412-2 al 4 C.Trav. au nom d'une responsabilité quasi-délictuelle que sur celui de l'article 1382 C.Civ. en application de la responsabilité délictuelle de l'employeur, ne peuvent prospérer à l'encontre de la SA FCI FRANCE, en raison des manquements éventuellement fautifs de l'employeur précédent, la SA SOURIAU et Cie qui a été rachetée en 1989.

Par suite, il ne peut être tenu compte de la situation des salariés antérieure à leur entrée au service de la société FCI.

- Il convient de constater que l'employeur a fourni aux débats en ce qui concerne les salariés proposés comme panel comparatif, pour chacun, outre les lettres d'embauches et les copies des diplômes, les attestations de stage, ainsi qu'un tableau comparatif de leur évolution de carrière, mais encore les décisions de promotion ainsi que les dossiers de demandes d'augmentation ou de promotion sur propositions de la hiérarchie acceptées par l'employeur ; aucun document de ce type ne figure au dossier de l'intéressé ;

- enfin, si la convention collective applicable stipulait qu' avant le 1er mars 1976, l'employeur avait l'obligation de notifier par écrit aux salariés le niveau et l'échelon applicables ainsi que le coefficient correspondant, et si l'accord salarial signé le 29.11.00 prévoyait que la totalité du personnel devait être reçu en vue de l'entretien salarial par la hiérarchie, on ne trouve pas trace de ces documents dans les dossiers des demandeurs sauf pour les années les plus récentes.

Il s'ensuit que les éléments de comparaison proposés par l'employeur sont incomplets, et que de son côté la sélection effectuée, qui est restreinte, ne correspond pas à une comparaison objective et exhaustive, alors qu'il se trouve en situation de délivrer le plus grand nombre d'information.

- De même lors des entretiens d'évaluation qui ont pu se tenir et dont trace a été conservée, il est mentionné régulièrement pour les salariés revendiquant une discrimination qu'il convenait

de leur donner une charge de travail cohérente avec l'exercice de leurs mandats syndicaux, étant précisé que l'appréciation de la hiérarchie portait exclusivement sur l'exercice de leur activité professionnelle.

- Il est constant que l'enquête réalisée par l'inspection du travail sur la période allant de 1992 à 1999 a conclu à une augmentation différenciée des salaires au détriment de représentants du personnel adhérents à la CGT au détriment de ceux ci ; par ailleurs en mars 2003 a été constatée l'absence de progression de la carrière de 4 salariés ainsi que la stagnation de leur rémunération qui se trouvait inférieure à la moyenne de leur catégorie en dépit d'une ancienneté de plus de 30 ans.

Au vu de ces éléments, étant précisé que les avis donnés par l'inspection du travail ne sont pas justifiés par des éléments comparatifs en eux même suffisants, et des documents fournis par les salariés en demande comprenant les panels de comparaison, il apparaît qu'il existe des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement.

2°) A titre individuel, il convient pour vérifier la réalité de l'inégalité de traitement alléguée, de comparer la situation du salarié alléguant une discrimination et celle des salariés dont les conditions d'emploi et les qualités professionnelles sont identiques et dont les éléments ont été fournis par les parties, en l'absence de mesure d'instruction.

Louis BLIN, né le 20.04.48, a été embauché par la société SA SOURIAU et Cie (devenue FCI France) en qualité de fraiseur OP2T au coefficient 170 le 15.12.70 ; il possédait un CAP de fraiseur. Il a bénéficié de changement de classification les : 01.10.71 (P2C) ; 01.03.73 (P2D / 170) ; 1974 (P3A /180) ; 01.04.76 (P3A III-1 coefficient 215, soit le coefficient le plus élevé de la filière « ouvriers ») ; il a quitté l'entreprise en mai 2003 par le dispositif de cessation anticipée d'activité (CASA), alors qu'il avait un coefficient de 215 et oeuvrait en qualité de fraiseur au service Outillage. Il a bénéficié d'un stage de formation continue en économie de l'entreprise en octobre 1996. Son dernier salaire justifié est de 1639,87 €.

Il a demandé d'opérer une comparaison d'une part avec 6 salariés embauchés à la même période coefficient 170 (b) et d'autre part avec 6 salariés embauchés dans le même service sur la même période OP2 170 (a).

a) J. COULON : a un CAP ; est entré en qualité de fraiseur; actuellement fraiseur au coefficient

240 ;

H. DEBOURGE : a un CAP ; est entré en qualité d'ajusteur; actuellement ajusteur au coefficient 270 ;

J. DUROLI : a un CAP ; est entré en qualité d'ajusteur; actuellement rectifieur au coefficient 270 ;

C. ESNAULT : a un CAP ; est entré en qualité de fraiseur; actuellement metteur au point machine P3A190 au coefficient 190 ;

D. FONTAINE : a un CAP ; est entré en qualité d'ajusteur; actuellement rectifieur au coefficient 215 ;

Il en ressort que, à compétences équivalentes à l'origine, les autres salariés ont progressé davantage que le demandeur ; le tableau comparatif (P.9/6) montre que son salaire au 15.06.01 est le moins élevé.

G. ROZEN : a un CAP ; est entré en qualité de contrôleur; actuellement érodeur au coefficient 215 ; son profil semble différent.

M

b) Ne sont pas communiqués les coefficients actuels et l'évolution de carrière de MM DELMASTRO, MASSON et PARATIN, qui avaient un CAP et sont entrés fraiseurs ou ajusteurs/ 170.

JL ROQUAIN possédait un double CAP ; il a suivi plusieurs formations professionnelles ; ce qui lui a permis d'acquérir une polycompétence et une promotion.

H. PALLUAULT possédait une double CAP ; a suivi de nombreux stages et a bénéficié d'une promotion importante.

P. MESLET titulaire d'un CAP avait une expérience antérieure de 6 années ; a suivi des formations ; a connu une très forte promotion.

Ces profils ne correspondent pas à celui du demandeur et ne sont pas pertinents.

L'employeur donne des éléments de comparaison avec des salariés embauchés au coefficient 170 à la même période :

Y. DUBOIS, embauché P2B, passé du coefficient 170 à 215 (2002) ; son salaire serait inférieur sans qu'il en soit justifié ;

D. PICHEREAU, embauché P2T, passé du coefficient 170 à 285 (2002) ;

A. PERRICHOT, embauché P2T, passé du coefficient 170 à 285 (2002).

L'employeur s'abstient de donner davantage d'éléments ; il fournit les montants et l'augmentation du salaire du demandeur à partir de 1999 pour justifier une augmentation supérieure au budget.

Le seul entretien annuel remonte à 2002 dont le compte rendu n'a pas été communiqué ; l'employeur indique qu'il a le souci de trouver une bonne adéquation entre les travaux confiés et le temps que le salarié peut y consacrer eu égard à son mandat syndical, sans remettre en cause son exercice.

L'employeur ne met pas le conseil en mesure de vérifier l'absence de discrimination alors que le salarié démontre la stagnation de sa carrière et de sa rémunération ; il ne produit pas les éléments objectifs étrangers à toute discrimination pouvant justifier cette situation : la seule attestation tardive de M. DESLANDES ne permet pas de la justifier a posteriori.

Sur la réparation du préjudice subi :

Il ne peut pas bénéficier d'un changement de coefficient puisque le lien contractuel avec son employeur n'existe plus.

Les éléments fournis par le salarié pour évaluer son préjudice sont suffisamment probants (graphiques établissant le préjudice et fiche de calcul du préjudice) ; ces éléments ne sont pas contestés à titre subsidiaire par l'employeur.

Néanmoins il convient d'en restreindre proportionnellement la portée eu égard à l'entrée du salarié dans l'entreprise FCI FRANCE en 1989 et de préciser qu'il s'agit de l'indemnisation du seul préjudice subi du fait de la discrimination établie.

L'employeur sera condamné en conséquence à verser la somme de : 11914,50 € avec intérêts au taux légal à compter du jugement.

La demande tendant à la condamnation sous astreinte ne se justifie pas.

Il convient de faire droit à la réparation du préjudice moral subi du fait de la discrimination constatée.

Il serait inéquitable de laisser à la charge du demandeur une partie des sommes exposées et non comprises dans les dépens.

L'exécution provisoire est compatible avec la nature du litige ; l'urgence commande de l'ordonner.

PAR CES MOTIFS :

Le conseil après en avoir délibéré, statuant publiquement par décision contradictoire et en premier ressort :

EN LA FORME :

Constata que Louis BLIN avait la qualité de salarié au jour du dépôt de la requête qui est par suite recevable ;

Dit que la prescription quinquennale de l'article L 143-14 C.Trav. ne peut s'appliquer ;

AU FOND :

Dit que Louis BLIN justifie d'une atteinte au principe d'égalité de traitement et de la discrimination syndicale invoquée ;

Dit que la société SA FCI FRANCE ne donne pas les éléments suffisants pour contester ces prétentions ;

Condamne l'employeur à réparer le préjudice subi du fait de la discrimination établie en lui versant la somme de 11914,50 € ainsi que le préjudice moral subi par la somme de 1€ ;

Dit que les intérêts courront au taux légal à compter de la présente décision ;

Déboute les parties du surplus ;

Ordonne l'exécution provisoire ;

Condamne l'employeur aux dépens et au paiement de la somme de 1.000 € en vertu de l'article 700 NCPC.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience de ce jour.

LE GREFFIER



LE JUGE DEPARTITEUR.

13

