ARRÊT n° 56

COUR D'APPEL D'AGEN
Chambre Sociale

ARRÊT DU
11 FÉVRIER 2014

AP/NC

R.G. 13/00532

Prononcé à l'audience publique du onze février deux mille quatorze par Aurélie PRACHE, Conseillère, faisant fonction de Présidente de Chambre, assistée de Nicole CUESTA, Greffière.

La COUR d'APPEL D'AGEN, CHAMBRE SOCIALE, dans l'affaire

ENTRE :

C/

Représentés par Me Emmanuelle BOUSSARD-VERRECCHIA, avocat au barreau de PARIS

APPELANTS d'un jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de CAHORS en date du 29 mars 2013 dans une affaire enregistrée au rôle sous le n° R.G. 08/A0043

d'une part,

ET :

Société [illegible]
En la personne de son représentant légal

Représentée par Me Stéphane LEPLAIDEUR de la SELARL CAPSTAN AVOCATS, avocat au barreau de TOULOUSE

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT
[illegible]

Représentée par M. François CLERC (Délégué syndical ouvrier) en vertu d'un pouvoir

INTIMÉES

d'autre part,

A rendu l'arrêt contradictoire suivant après que la cause ait été débattue et plaidée en audience publique le 6 janvier 2014 devant Aurélie PRACHE, Conseillère, faisant fonction de Présidente de Chambre, Annie CAUTRES et Michelle SALVAN, Conseillères, assistées de Nicole CUESTA, Greffière, et après qu'il en ait été délibéré par les magistrats du siège ayant assisté aux débats, les parties ayant été avisées de la date à laquelle l'arrêt serait rendu.

* *
*

- FAITS ET PROCÉDURE :

M. a été embauché le 4 octobre 1965 par la société en qualité d'ouvrier OS2 et a été représentant du personnel à compter de 1983.

M. a été embauché le 4 avril 1966 par la même société en qualité d'ouvrier OS2 et a été représentant du personnel à compter de 1981.

M. a été embauché le 10 mai 1966 par la même société en qualité d'ouvrier OS2 et a été représentant du personnel à compter de 1985.

M. a été embauché le 10 mai 1966 par la même société en qualité d'ouvrier OS2 et a été représentant du personnel à compter de 1976.

M. a été embauché le 8 mars 1967 par la même société en qualité d'ouvrier OS2 et a été représentant du personnel à compter de 1976.

M. a été embauché le 7 juillet 1969 par la même société en qualité d'ouvrier OS2 et a été représentant du personnel à compter de 1977.

M. a été embauché le 22 septembre 1969 par la même société en qualité d'ouvrier OS2 et a été représentant du personnel à compter de 1976.

M. a été embauché le 8 septembre 1975 par la même société en qualité d'ouvrier OS2 et a été représentant du personnel à compter de1980 puis membre du CHSCT à partir de 1994.

M. a été embauché le 2 février 1981 par la même société en qualité d'ouvrier OP2A et a été représentant du personnel à compter de 1991.

Estimant qu'ils faisaient l'objet de discrimination de la part de l'employeur en raison de leur engagement syndical, les huit premiers des salariés précités ont engagé une procédure en référé à l'encontre de leur employeur qui a donné lieu à une ordonnance de rejet de l'ensemble de leurs demandes, confirmée par arrêt de la cour d'appel d'Agen en date du 6 novembre 2001, la Cour de cassation par arrêt en date du 10 décembre 2003 déclarant le pourvoi non admis.

Par jugement en date du 3 avril 2003, le tribunal correctionnel de Cahors a déclaré M. , pris en sa qualité de directeur financier et des ressources humaines de la société et M. , pris en sa qualité de directeur général de ladite société, coupables pour la période du mois de juin 1997 au mois de mai 2000, du délit de discrimination syndicale à l'encontre de Messieurs , et , recevant ces derniers en leurs constitutions de parties civiles et leur allouant des dommages et intérêts.

Par arrêt en date du 15 janvier 2004, la cour d'appel d'Agen a relaxé Messieurs des fins de la poursuite au motif qu'aucun acte de discrimination n'avait été commis sur la période visée dans la prévention.

Sur pourvoi des seules parties civiles, par arrêt en date du 9 novembre 2004, la chambre criminelle de la Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt en date du 15 janvier 2004 de la cour d'appel d'Agen, laquelle en n'ayant pas procédé à une étude comparative des salaires et coefficients des représentants du personnel et des autres salariés de l'entreprise, à diplôme équivalent et même ancienneté, n'a pas donné de base légale à sa décision, et a renvoyé l'affaire devant la cour d'appel de Bordeaux.

Par arrêt en date du 6 avril 2005, la cour d'appel de Bordeaux, considérant que les éléments constitutifs du délit de discrimination syndicale étaient réunis à l'encontre de M. , a condamné celui-ci à payer à chacun des huit salariés parties civiles des dommages et intérêts.

Par arrêt en date du 20 juin 2006, la chambre criminelle de la Cour de cassation a cassé cet arrêt mais en ses seules dispositions relatives à la fixation du préjudice des parties civiles et a renvoyé l'affaire devant la cour d'appel de Toulouse.

Par arrêt en date du 30 avril 2007, la cour d'appel de Toulouse a fixé les préjudices des parties civiles et condamné M. à verser les sommes suivantes :

M. : 14 136,64 euros,
M. : 15 317,54 euros,
M. : 6 616,54 euros,
M. : 10 306,88 euros,
M. : 11 274,57 euros,
M. : 15 317,54 euros,
M. : 16 334,44 euros,
M. : 8 113,18 euros.

Cet arrêt a fait l'objet d'un pourvoi qui a été rejeté par la Cour de cassation le 6 mai 2008.

Parallèlement à la procédure pénale, ces huit salariés ainsi que M ont saisi le 22 mai 2004, puis à nouveau le 29 mai 2008, le conseil de prud'hommes de au fond.

Par jugement de départage en date du 17 septembre 2009, le conseil de prud'hommes a :

- rejeté l'exception de péremption,

- déclaré les demandes recevables,

- sursis à statuer sur le surplus,

- ordonné avant dire droit une expertise et désigné en qualité d'expert M.

- réservé les dépens.

L'expert a déposé son rapport le 13 septembre 2012.

Saisi de demandes de dommages et intérêts pour préjudice économique et préjudice moral résultant d'une discrimination syndicale, de fixation du coefficient et de la rémunération de M. et M. et de condamnation de l'employeur aux rappels de salaire correspondant à compter du 1er février 2008, le conseil de prud'hommes de Cahors a, par jugement de départage en date du 29 mars 2013 :

- déclaré l'action de la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT recevable,

- débouté les salariés et la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT de leurs demandes,

- dit n'y avoir lieu à exécution provisoire,

- condamné la société aux dépens de la procédure en ce compris les frais d'expertise.

Les neuf salariés ont relevé appel de ce jugement dans des conditions de forme et de délais qui ne sont pas discutées.

La Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT a également relevé appel de ce jugement dans des conditions de forme et de délais qui ne sont pas discutées.

- PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :

Au terme de leurs dernières écritures en date du 4 novembre 2013, reprises oralement à l'audience, les salariés sollicitent la réformation de la décision déférée et demandent à la Cour de dire qu'ils ont été victimes de discrimination syndicale et de condamner la société à leur verser les sommes suivantes, nettes de CSG-RDS s'agissant des dommages et intérêts, avec capitalisation des intérêts :

- au titre du préjudice économique :

* M. = 51 817 euros
* M. = 102 021 euros
* M. = 73 033 euros
* M. = 171 375 euros
* M. = 49 105 euros
* M. = 221 673 euros
* M. = 202 850 euros
* M. = 89 151 euros
* M. = 55 656 euros

- au titre du préjudice moral :

* M. = 20 000 euros
* M. = 23 000 euros
* M. = 26 000 euros
* M. = 30 000 euros
* M. = 21 000 euros
* M. = 22 000 euros
* M. = 34 000 euros
* M. = 22 000 euros
* M. = 27 000 euros

- 10 764 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, soit 1 000 euros HT par salarié, outre la condamnation de l'employeur aux entiers dépens en ce compris les frais d'expertise,

M. : et M. demandent en outre à la cour de fixer leur coefficient, leur rémunération et de condamner l'employeur au rappel de salaire correspondant, à compter du 1er novembre 2013, de la façon suivante, outre la remise des bulletins de paie rectifiés, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt :

- M. : coefficient 270, rémunération brute de base hors ancienneté de 2 339 euros, soit un rappel de salaire de 200 euros par mois,

- M. : coefficient 365, rémunération brute de base hors ancienneté de 3 351 euros brut, soit un rappel de salaire de 888 euros par mois.

Ils font valoir qu'il a été judiciairement établi qu'ils ont été victimes de discrimination syndicale durant leur carrière professionnelle, indemnisée pour la seule période 1997-2000 ; que la limitation à la période de prévention pénale n'exclut pas

que ce retard d'évolution de carrière avait pris effet antérieurement et se soit poursuivi ultérieurement.

Ils soutiennent qu'ils sont ou ont été tous d'excellents professionnels, qu'ils ont suivi des formations et ont été bien notés, mais que dès qu'ils ont été élus en qualité de représentants du personnel, leur évolution professionnelle a stagné, ce qui ressort clairement des graphiques (intégrés au corps de leurs conclusions) qu'ils produisent.

Ils font valoir que, le panel étant soit plus nombreux (celui de l'inspection du travail) soit plus restreint (celui de la cour d'appel de Bordeaux), les écarts restent les mêmes ; que l'expert n'a pas mobilisé toutes les données objectives pour mesurer la situation des salariés demandeurs à celle des salariés dans une situation équivalente lors de leur embauche, s'entêtant à faire une comparaison au point d'arrivée des salariés et non à leur point de départ ; que l'expert n'a en outre pas fait de distinction entre le salaire de base et la moyenne des salaires du coefficient, ni précisé le salaire réellement perçu par le salarié ; que le seul mérite de l'expertise a été d'obtenir la délivrance des bulletins de paie de tous les salariés.

Ils estiment que l'employeur ne démontre pas que cette différence de traitement repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et rappellent que leur demande n'est pas fondée sur la règle "à travail égal salaire égal" ; que le panel de la cour d'appel de Bordeaux n'a pas été invalidé, l'arrêt n'étant cassé qu'en ce qu'il a alloué des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi sur une période plus large que celle visée par les poursuites (1997-2000) ; que les premiers juges ne pouvaient donc écarter les panels validés par les différentes juridictions.

Que s'agissant de M. la discrimination est établie non seulement par le contenu des entretiens d'évaluation faisant référence à son mandat syndical, mais également par la comparaison au panel de salariés d'ancienneté et diplôme comparables.

Ils demandent que les conséquences de cette discrimination soient réparées par l'octroi de dommages et intérêts au titre du préjudice économique et du préjudice moral, ainsi que par un repositionnement salarial et un rappel de salaire pour les salariés encore présents dans l'entreprise.

❖

Au terme de ses dernières écritures en date du 18 novembre 2013, reprises oralement à l'audience, **la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT** (la fédération), sollicite l'infirmation de la décision déférée et la condamnation de la société [: à lui verser la somme de 22 500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et financier, direct et indirect, outre la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle rappelle que la réparation du préjudice des salariés doit être intégrale, dans toute sa durée ; que le premier niveau de réparation est l'octroi au salarié du coefficient correspondant à sa nouvelle rémunération ; que le deuxième niveau de réparation est constitué par l'écart de rémunération subi pour toute la période de rémunération (calcul de triangulation) ; que le troisième niveau de réparation est constitué par l'incidence de la perte de rémunération sur le montant de la retraite ; que le panel retenu par la cour d'appel de Bordeaux est seul conforme aux exigences de la Cour de cassation.

Elle fait valoir que le fait de pénaliser toute personne qui s'engage dans la défense des intérêts matériels, moraux et collectifs des salariés, et qui prend des responsabilités syndicales, constitue une atteinte directe portée à l'intérêt collectif de la profession, qui justifie l'octroi de dommages et intérêts au profit de la fédération.

❖

Attendu que si la prescription trentenaire interdit la prise en compte de faits de discrimination couverts par elle, elle n'interdit pas au juge, pour apprécier la réalité de la discrimination subie au cours de la période non prescrite, de procéder à des comparaisons avec d'autres salariés engagés dans des conditions identiques de diplôme et de qualification à la même date que l'intéressé, celle-ci fut-elle antérieure à la période non prescrite ;

I. - Sur la présentation d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination :

Attendu qu'il est judiciairement établi que huit des neuf appelants ont été victimes de discrimination syndicale durant leur carrière professionnelle, discrimination indemnisée uniquement pour la période visée par la prévention (1997-2000) retenue à l'encontre des dirigeants de la société ; que si les dernières décisions pénales ne concernent que M. , il n'en demeure pas moins que c'est en sa qualité de directeur des ressources humaines de la société qu'il a été condamné ;

Attendu que contrairement à ce qui est affirmé par les premiers juges, la cour d'appel de Bordeaux a justement procédé à l' "*étude comparative des salaires et coefficients des représentants du personnel et des autres salariés de l'entreprise, à diplôme équivalent et même ancienneté*", qu'il lui avait précisément été demandée de faire par la Cour de cassation ; que la cour d'appel a ainsi simplement écarté "*les décisions prises par les dirigeants en dehors de la période couverte par la prévention (qui) ne peuvent caractériser le délit reproché*" (page 11 de l'arrêt de la cour d'appel de Bordeaux) ;

Que la Cour de cassation n'impose d'ailleurs pas, pour établir l'existence d'une discrimination, contrairement à ce que soutient l'intimée, de retracer à compter de la date d'embauche et année après année, les coefficients et salaires réellement perçus pour chaque période considérée par les intéressés par rapport aux salariés du panel retenu ;

Qu'au contraire, dans sa décision du 9 novembre 2004, la Cour de cassation a validé le fait qu'une juridiction (en l'occurrence le tribunal correctionnel de Cahors), pour caractériser l'infraction, prenne en compte des éléments survenus avant la période dont elle est saisie, rappelant ainsi que le délit est caractérisé par l'évolution globale de la carrière du salarié, au regard de la situation dans laquelle l'employeur l'a mis puis l'a, ou non, maintenu ;

Que la cour d'appel de Bordeaux a ainsi mis en évidence une différence objective de salaires à un instant T (juin 1999), lequel est situé dans la période de prévention (juin 1997 à mai 2000), au terme de l'étude comparative des salaires et coefficients des représentants du personnel et des autres salariés de l'entreprise, à diplôme équivalent et même ancienneté, lui permettant de calculer le salaire mensuel moyen de ces autres salariés en juin 1999, étude qu'il lui avait précisément été demandée de faire par la Cour de cassation ;

Qu'autrement dit, contrairement à ce qu'indiquent les premiers juges, la cour d'appel de Bordeaux n'a pas procédé à une comparaison des situations ciblée sur la seule année 1999, à laquelle la Cour de cassation a reproché à la cour d'appel d'Agen de s'être limitée, mais n'a fait que retenir comme point de référence et base de calcul du préjudice, les salaires perçus par les intéressés en juin 1999 ; que la Cour de cassation elle-même a ainsi pu constater que le nombre d'années pris en compte pour la perte de salaires de chacun des demandeurs était supérieur aux trois années de la prévention, raison de la cassation ;

Au terme de ses dernières écritures en date du 6 janvier 2014, reprises oralement à l'audience, **la société** , sollicite la réformation de la décision déférée en ce qu'elle a déclaré recevable l'action de la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, et sa confirmation pour le surplus, outre la condamnation solidaire des salariés à lui verser la somme de 4 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle expose que la fédération n'est intervenue volontairement dans la procédure qu'au stade de la réouverture des débats après dépôt du rapport d'expertise, et non au stade de la conciliation, préalable imposé par les textes, de sorte que son action n'est pas recevable.

La société fait valoir par ailleurs que la cour d'appel de Bordeaux a uniquement procédé à une étude comparative sur la période visée par l'incrimination pénale (1997-2000) mais n'a pas procédé à une analyse de l'évolution de la carrière des salariés demandeurs ; qu'il ne suffit donc pas d'extrapoler pour dire qu'il y a eu discrimination ; que les panels de l'inspection du travail ont été invalidés et que les panels de la cour d'appel de Bordeaux, plus précis, établissent l'absence de discrimination.

Elle soutient que l'expertise a permis de fiabiliser les critères de comparaison et de vérifier la pertinence de la présence des salariés figurant dans le panel par rapport à la réalité ; que les items figurant dans les évaluations sont sans lien avec le mandat syndical ; que d'ailleurs, les salariés n'ont jamais formulé la moindre contestation de leurs évaluations et n'ont jamais eu de réponses négatives à leurs demandes de formation.

La société soutient que le préjudice que les salariés prétendent avoir subi n'a cessé d'évoluer au cours de la procédure, attestant de l'approximation de leurs demandes ; que ces sommes doivent être retranchées des dommages et intérêts sollicités au titre du préjudice moral et alloués par la cour d'appel de Bordeaux ; que les salariés persistent à ne pas prendre en considération l'incidence de leur entrée dans le dispositif de cessation d'activité.

- MOTIFS DE LA DÉCISION :

I. - Sur la discrimination syndicale :

A. Situation de M

Attendu qu'aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne (...) ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de(...)rémunération,(...),classification, promotion professionnelle (...), en raison (...) de ses activités syndicales ou mutualistes... ;

Attendu que l'article L. 1134-1 dispose qu'en cas de survenance d'un litige au sujet d'une discrimination invoquée par un salarié, celui-ci doit seulement présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte..., l'employeur devant, au vu de ces éléments, prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination...

Attendu qu'il est constant que l'évocation de l'exercice d'un mandat représentatif lors de l'entretien d'évaluation peut caractériser une discrimination syndicale ; que le fait que deux fiches d'entretien individuel annuel fassent mention d'une disponibilité réduite compte tenu des fonctions syndicales est suffisant pour caractériser une discrimination ; que par ailleurs, l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés ;

Que les deux moyens de cassation de M. , critiquant l'arrêt de la cour d'appel de Bordeaux "*en ce qu'il l'a condamné à verser aux 8 salariés parties civiles des dommages et intérêts correspondant aux pertes de salaires subies par eux à compter de leur engagement syndical (soit durant une période de 6 à 22 années selon les salariés)*", étaient d'ailleurs :

- en premier lieu que la cour d'appel de Bordeaux ait porté son appréciation sur les différences de niveau d'indices et de salaires constatés tout au long du déroulement de la carrière des 8 salariés alors qu'elle n'était saisie que de faits concernant la période 1997-2000.

- en second lieu que l'arrêt ait condamné le prévenu à payer des dommages et intérêts correspondant aux pertes de gain annuelles subies par les parties civiles depuis leur engagement syndical alors que ce préjudice ne pouvait porter que sur une période correspondant à la prévention.

Que la Cour de cassation n'a pas cassé la décision de Bordeaux sur le premier moyen, qu'elle a rejeté, mais uniquement sur le second, validant en conséquence la méthode d'analyse et l'étude comparative effectuée par la cour d'appel de Bordeaux pour établir l'existence d'une discrimination, ce point étant d'ailleurs rappelé par la cour d'appel de Toulouse, le pourvoi contre cette dernière décision ayant été rejeté par la Cour de cassation ;

Qu'en effet, la Cour de cassation, après avoir rappelé que "*pour chiffrer le préjudice subi par les parties civiles du fait de cette discrimination syndicale, la cour d'appel prend en compte la perte subie mensuellement par chaque salarié concerné, au titre des salaires d'une part, et de l'intéressement d'autre part ; que s'agissant de la perte de salaires, les juges multiplient le différentiel mensuel, résultant de l'allocation d'une rémunération inférieure au salaire moyen par un nombre de mois excédant la période de 36 mois visée par la prévention, puis divisent la somme ainsi obtenue par deux*", estime donc qu'en se prononçant ainsi, "*sans s'expliquer sur la minoration de moitié appliquée à la somme obtenue et alors que le préjudice résultant de la discrimination ne pouvait être réparé que dans la limite des trois années incriminées*", la cour d'appel de Bordeaux n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Que l'arrêt de la cour d'appel de Bordeaux rappelle d'ailleurs précisément que la cour d'appel d'Agen avait infirmé le jugement du tribunal correctionnel de Cahors au motif que ce dernier ne pouvait s'intéresser aux faits commis avant ou postérieurement à cette période, motif pour lequel l'arrêt de la cour d'appel d'Agen a été cassé et annulé, pour avoir statué ainsi sans avoir procédé à l' "*étude comparative des salaires et coefficients des représentants du personnel et des autres salariés de l'entreprise, à diplôme équivalent et même ancienneté*" ;

Que le tribunal correctionnel de Cahors, dont la décision a été in fine confirmée sur ce point, sur renvoi de cassation, par la cour d'appel de Bordeaux sur le plan civil, avait en effet ainsi motivé sa décision : "*si la citation se rapporte à la période juin 1997-mai 2000, l'examen des éléments constitutifs de l'incrimination impose au tribunal d'analyser l'ensemble des faits invoqués par les parties civiles, et de rechercher, notamment par étude comparative à diplôme équivalent et même ancienneté, si les salariés n'avaient pas subi dans l'évolution de leur carrière professionnelle jusqu'à mai 2000, une discrimination présentant un lien avec leurs mandats et leur activité syndicale*" ; qu'il conclut d'ailleurs ainsi : "*il a été démontré que l'examen de cette période permettait d'établir l'existence d'une discrimination syndicale bien antérieure et permanente*" ;

Attendu en conséquence que l'existence d'une discrimination a été établie non seulement pour la période 1997-2000 mais pour toute la période couvrant l'engagement syndical des salariés et le déroulé de leur carrière au sein de la société

qu'il importe peu de réexaminer les panels produits de part et d'autre dès lors que la réalité de la discrimination a déjà fait l'objet d'une appréciation par les juridictions précitées ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de procéder à une nouvelle comparaison de la situation des salariés avec des salariés se trouvant dans une situation comparable, mais d'étendre les constatations de la cour d'appel de Bordeaux et leurs conséquences financières retenues par la cour d'appel de Toulouse, dont la méthode de calcul a été validée par l'arrêt de la Cour de cassation du 6 mai 2008, à l'ensemble de la carrière des salariés appelants depuis leur engagement syndical ;

Que le courrier du Défenseur des droits en date du 23 mai 2011 est d'ailleurs parfaitement éloquent puisqu'il indique que sa mission est d'assister la victime dans la constitution de son dossier afin de l'aider à établir l'existence d'une discrimination et non de concourir à la preuve du quantum des dommages ; qu'en conséquence, la haute autorité a procédé à la clôture du dossier, en raison des différentes décisions de justice relatives à la discrimination alléguée, et notamment celle de la cour d'appel de Toulouse qui a définitivement statué sur l'existence de cette discrimination syndicale ;

Que s'agissant de la période postérieure à mai 2000, non visée par le tribunal correctionnel de Cahors, il convient de rappeler que la cour d'appel de Bordeaux a statué en 2005, à une période où seuls Messieurs et : étaient encore en activité, tous les autres salariés ayant alors quitté l'entreprise ; que de plus, pour ces derniers, il ne peut être question de réexaminer l'intégralité de la période travaillée depuis l'engagement syndical, les éventuels "rattrapages" de carrière pendant la période de prévention, pour contre-carrer l'action engagée par les salariés, ne faisant pas disparaître la discrimination ;

Qu'enfin, il sera rappelé que les entretiens individuels d'évaluation comportent quasi systématiquement des appréciations sur la disponibilité des salariés, de façon précise pour certains au regard de leur engagement syndical (exemple : entretien du 13 octobre 1989 de M. *"attention aux absences de poste avec son mandat syndical"*) ;

Que ce faisant, ces salariés, non seulement satisfont au préalable prévu par l'article L. 1134-1 précité leur imposant d'établir les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination de la part de leur employeur, en l'occurrence la société mais établissent également que cette disparité de situation n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, l'existence de celle-ci ayant été judiciairement reconnue, sur la totalité de leur carrière depuis leur engagement syndical ;

Qu'en effet, l'employeur s'appuie, pour tenter d'établir que cette disparité de situation est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, sur le rapport d'expertise qui conclut à l'absence de toute discrimination syndicale à l'encontre des neuf salariés appelants ; qu'il convient d'examiner ce rapport d'expertise et ses conclusions ;

2. - Sur l'expertise :

Attendu qu'il sera rappelé au préalable que l'expertise ordonnée n'avait pas été sollicitée par les parties mais ordonnée par le juge départiteur avant dire droit en septembre 2009, cette décision relevant de son appréciation souveraine, ainsi que l'y autorise la Cour de cassation ; que les appelants ont dès lors été amenés à rappeler à l'expert qu'ils ne pouvaient s'y opposer dans la mesure où la décision du juge départiteur ne tranchait pas tout ou partie du principal ;

Que la mission d'expertise donnée par le premier juge dans le cadre de la décision avant dire droit est une mission relevant du travail du juge ; que cette tâche avait déjà été effectuée par les magistrats de la cour d'appel de Bordeaux, puis celle de Toulouse, confirmées en cela, et par deux fois, dans leur méthode et analyse par la Cour de cassation, sauf s'agissant du montant des dommages et intérêts, en rapport à la période d'incrimination, alloués par Bordeaux ;

Que dès la page 15 de son rapport l'expert prend parti en indiquant que : "*l'ensemble des décisions juridictionnelles ont toutes pour point commun l'appui sur des faits factuels qui sont en contradiction de dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail (p.14) (...) Les conséquences de ce contexte et situation du litige ex ante n'a pu qu'alimenter discordances par rapport aux faits factuels de départ. Dès lors il est compréhensible que les parties, durant l'action pénale, se soient cantonnées à prendre appui sur ces approximations techniques dans l'objectif de faire apparaître des dommageables* (sic) *et intérêts*" (p.15) ;

Que page 59, sans s'être livré jusque-là à aucune démonstration, l'expert affirme que "*la prise de mandat syndical n'a aucune liaison avec l'évolution de carrière des 9 requérants, lesquelles évolutions sont au moins égales sinon supérieures aux panels représentatifs*" ;

Que son rapport comporte approximations et jugement de valeur sur les positions de chacune des parties, notamment, en page 62 :

"*S'agissant des commentaires portés aux conclusions des 2 parties :*
- Les demandeurs font argument de faits qui pour la plupart sont dépourvus de preuves tangibles, et dont la méthode et les données ne sont pas établies sur le plan de la démonstration.
- Pour celles de la partie demanderesse : bases précises ; clarté des contredits ; motivation des exposés" ;

Que ses conclusions sont peu compréhensibles, ainsi en page 89 :

"Déterminations de préjudices éventuels :
NON : Relevé d'aucune disparité pouvant induire la détermination d'un préjudice et ce, vérifié sur l'ensemble de la carrière de chacun ; incluant la période 01.06.97 à 31.05.2000. Cette période prise isolément (pour la prescription pénale) est purement factice au regard de la réalité de l'évolution de chacun des requérants dans cet intervalle de période, qui plus est on constate qu'elle est supérieure à la moyenne des panels comparatifs (toujours apprécié sur ces 3 années de référence)."

Que l'expert ne propose aucune démonstration conduisant à l'affirmation délivrée page 89 que "*toutes les décisions juridictionnelles passées reposent de fait sur une base de données infondée sur le plan technique. De sorte, le résultat de cette situation n'a pu conduire qu'à des jugements reposant sur aucune réalité tant sur la comparaison avec une population homogène correspondant à des situations comparables que l'évaluation de préjudice éventuel. Le résultat des décisions rendues sont vidées de leur sens à la situation observée. (...) S'agissant du préjudice réel, il affecte au 1er chef la société ; et ses responsables d'établissement aux 1ères condamnations et subséquentes, et plus généralement l'ensemble des parties au litige dans le sens où la situation de fait a entraîné un amas de décisions judiciaires, toutes les plus contestables, s'agissant qu'elles reposaient sur des éléments techniques sans fondement*".

Que cette conclusion est donnée par l'expert sans qu'aucune pièce de son rapport ne précise ni sa méthode ni les éléments chiffrés et précis qu'il indique avoir analysés ;

Qu'il ne lui appartenait pas de se livrer à une analyse juridique du contenu et de la portée des décisions judiciaires déjà rendues sur l'instance prud'homale en cours, mission qui incombait à la juridiction ;

Attendu en conséquence que cette expertise, qui était inutile, ne peut qu'être écartée, la société , bien que soutenant que les conclusions de l'expert sont sans appel, n'en demandant d'ailleurs pas l'homologation ;

Attendu qu'il sera également rappelé que l'employeur invoque les entretiens annuels d'évaluation comme élément objectif "*permettant d'expliquer les évolutions de carrière différentes des salariés composant les panels*" ; que cependant, ces entretiens, au terme desquels les salariés appelants se voient attribuer les notes les plus basses de leur panel, comportent ainsi qu'il a été mentionné ci-dessus, de façon récurrente, des éléments relatifs à la disponibilité au regard de leur engagement syndical ; que ces entretiens, au contenu dès lors nécessairement subjectif, ne peuvent donc constituer les éléments objectifs attendus de la part de l'employeur ; que la cour d'appel de Bordeaux avait d'ailleurs estimé que "*les notations individuelles des intéressés ne justifient en aucun cas la différence de traitement observée*" ;

Attendu que la décision déférée sera donc infirmée en ce qu'elle a dit que les salariés n'ont subi aucune discrimination de la part de leur employeur et les a déboutés de leurs demandes de dommages et intérêts ;

3. - Sur la demande de dommages et intérêts :

3.1 - Sur l'indétermination de la demande :

Attendu qu'il est constant qu'une demande en justice non chiffrée n'est pas, de ce seul fait irrecevable ; que dès lors qu'elle est déterminable, elle est recevable ;

Attendu en l'espèce que les salariés présentent une demande de dommages et intérêts globale dont ils demandent que soient déduites les sommes allouées par la cour d'appel de Toulouse ; que leur demande est déterminable, qu'elle est de ce fait recevable ;

3.2 - Sur le montant des dommages et intérêts :

Attendu qu'il est constant que la Cour de cassation n'a pas remis en cause l'appréciation du préjudice à partir d'un différentiel de rémunération mensuelle, reprochant uniquement à la cour d'appel de Bordeaux de ne pas s'être expliquée sur la minoration de moitié appliquée à la somme obtenue ;

Que la cour d'appel de Toulouse a rappelé que conformément à l'étude comparative des salaires et coefficients des représentants du personnel et des autres salariés de l'entreprise, à diplôme équivalent et même ancienneté et des "panels" pertinents reconstitués, conformément aux prescriptions de la Cour de cassation, le préjudice économique subi par chacun des salariés, victimes de discrimination syndicale, doit être évalué en comparant le salaire subi par chacun d'entre eux au salaire moyen du dit panel ; qu'elle a sur ce point repris le panel établi par la cour d'appel de Bordeaux, lequel ne souffre d'aucune contestation, l'expertise ne pouvant venir le remettre en question, pour les raisons évoquées ci-dessus ;

Que la méthode de calcul, validée par la Cour de cassation, est la suivante : "*la différence entre le salaire moyen du panel et le salaire perçu par l'intéressé doit être multiplié par treize, puisque le salaire est perçu sur treize mois ; qu'il apparaît justifié d'y ajouter 15 % au titre de l'ancienneté ainsi que le préjudice subi du fait du manque à gagner au titre de l'intéressement et de la participation et que, pour (chacun des salariés), il convient d'ajouter à la somme ainsi obtenue celle de 3 000 euros au titre*

du préjudice moral ; que cette méthode de calcul (...) s'apparente comme l'indiquent notamment les parties lors des débats à l'audience à la méthode dite du triangle, s'agissant effectivement, des explications mêmes des parties, d'une méthode préconisée par l'organisation syndicale, souvent retenue, en matière civile pour la fixation de tels préjudices, sans prise en compte de l'effet de pente et de lissage dans le temps pour tenir compte du caractère progressif de retard, comme l'indiquent encore les parties".

Qu'au vu de ces considérations et éléments, il convient d'appliquer cette méthode de triangulation, sur la période comprise entre le début de l'engagement syndical et le départ de l'entreprise des salariés, ou la date des débats pour les salariés encore présents dans l'entreprise, et de retenir comme base de calcul le montant des dommages et intérêts alloués par la cour d'appel de Toulouse, déduction faite du préjudice moral, qui sera fixé plus loin ; que pour la période postérieure à juin 2000, il convient de retenir comme base de calcul le salaire moyen mensuel du panel retenu par la cour d'appel de Bordeaux, réactualisé à la date de départ respectif de chacun des salariés ;

Qu'enfin, l'ajout au résultat obtenu de 30 % complémentaire, au titre de l'incidence sur les droits à la retraite de chacun des salariés, est justifié, pour toute la période déterminée, la cour d'appel de Toulouse ne l'ayant pas prise en compte dans son calcul en l'absence de demande sur ce point ;

Qu'il convient de fixer les dommages et intérêts de la façon suivante :

1) - M. : (engagement syndical en 1983, départ en retraite en 2003)

- Rappel : dommages et intérêts CA Toulouse : 6 616,54 euros (36 mois), soit 183,79 euros / mois incluant le préjudice moral (1 000 euros par an = 83,33 euros par mois), soit 100,46 euros / mois de préjudice financier

- Période antérieure à juin 1997 = (dommages et intérêts financier CA Toulouse / 36 mois) x nb de mois antérieur à juin 1997 (168 mois, soit 14 ans) = **16 877,28 euros**

- Période postérieure à juin 2000 (3 ans, soit 36 mois, sur la base d'un salaire moyen mensuel du panel réactualisé à 2 110 euros, et un salaire réel du demandeur de 1904 euros) = **5 905,39 euros**

- majoration + 30 % au titre de l'incidence sur la retraite = + 7 919,76 euros

Total préjudice financier : 30 702,43 euros ;

2) - M. : (engagement syndical en 1976, départ en retraite en 2006)

- Rappel : dommages et intérêts CA Toulouse : 16 334,44 euros (36 mois), soit 453,73 euros / mois incluant le préjudice moral (1 000 euros par an = 83,33 euros par mois), soit 370,40 euros / mois de préjudice financier

- Période antérieure à juin 1997 = (dommages et intérêts financier CA Toulouse / 36 mois) x nb de mois antérieur à juin 1997 (252 mois, soit 21 ans) = **93 340,80 euros**

- Période postérieure à juin 2000 (6 ans, soit 72 mois, sur la base d'un salaire moyen mensuel du panel réactualisé à 2 342 euros, et un salaire réel du demandeur de 1 855 euros) = **25 987,95 euros**

- majoration + 30 % au titre de l'incidence sur la retraite = + 39 548 euros

Total préjudice financier : 158 876,75 euros ;

3) - M. (engagement syndical en 1993, toujours en activité)

- Rappel : dommages et intérêts CA Toulouse : 8 113,18 euros (36 mois), soit 225,36 euros / mois incluant le préjudice moral (1 000 euros par an = 83,33 euros par mois), soit 142,03 euros / mois de préjudice financier

- Période antérieure à juin 1997 = (dommages et intérêts financier CA Toulouse / 36 mois) x nb de mois antérieur à juin 1997 (48 mois, soit 4 ans) = **6 817,44 euros**

- Période postérieure à juin 2000 (13 ans, soit 156 mois, sur la base d'un salaire moyen mensuel du panel réactualisé à 2 339 euros, et un salaire réel du demandeur de 2139 euros) = **23 651,47 euros**

- majoration + 30 % au titre de l'incidence sur la retraite = + 10 674,62 euros

Total préjudice financier : 41 143,53 euros ;

4) - M. : (engagement syndical en 1977, départ en retraite en 2011)

- Rappel : dommages et intérêts CA Toulouse : 15 317,54 euros (36 mois), soit 452,48 euros / mois incluant le préjudice moral (1 000 euros par an = 83,33 euros par mois), soit 342,15 euros / mois de préjudice financier

- Période antérieure à juin 1997 = (dommages et intérêts financier CA Toulouse / 36 mois) x nb de mois antérieur à juin 1997 (240 mois, soit 20 ans) = **82 116 euros**

- Période postérieure à juin 2000 (11 ans, soit 132 mois, sur la base d'un salaire moyen mensuel du panel réactualisé à 2 685 euros, et un salaire réel du demandeur de 2 174 euros) = **49 511,68 euros**

- majoration + 30 % au titre de l'incidence sur la retraite = + 43 183,56 euros

Total préjudice financier : 174 811,24 euros ;

5) - M. (engagement syndical en 1981, départ en 2004 dans le cadre du dispositif CASA)

Attendu qu'il convient de rappeler que l'article 6.2 de l'accord national du 26 juillet 1999 prévoit qu'à partir de l'âge de 57 ans le salarié est dispensé d'activité professionnelle jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein et que l'article 6.3.1 suivant prévoit que le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond ;

Attendu en conséquence qu'il convient de tenir compte de ces dispositions dans le calcul des dommages et intérêts alloués aux salariés ayant bénéficié de cette cessation d'activité, ce que ces derniers font dans leur demande, puisqu'ils ne sollicitent des dommages et intérêts que jusqu'à la date de leur départ réel de l'entreprise et non de leur retraite à taux plein ;

- Rappel : dommages et intérêts CA Toulouse : 15 317,54 euros (36 mois), soit 425,48 euros / mois incluant le préjudice moral (1 000 euros par an = 83,33 euros par mois), soit 342,15 euros / mois de préjudice financier

- Période antérieure à juin 1997 = (dommages et intérêts financier CA Toulouse / 36 mois) x nb de mois antérieur à juin 1997 (192 mois, soit 16 ans) = **65 692,80 euros**

- Période postérieure à juin 2000 (4 ans, soit 48 mois, sur la base d'un salaire moyen mensuel du panel réactualisé à 2 197 euros, et un salaire réel du demandeur de 1 844 euros) = **13 210,90 euros**

- majoration + 30 % au titre de l'incidence sur la retraite = + 23 543 euros

Total préjudice financier : 102 446,70 euros limités à la demande, soit **102 021 euros ;**

6) - M. (engagement syndical en 1976, départ en 2002 dans le cadre du dispositif CASA)

- Rappel : dommages et intérêts CA Toulouse : 10 306,88 euros (36 mois), soit 286,30 euros / mois incluant le préjudice moral (1 000 euros par an = 83,33 euros par mois), soit 202,97 euros / mois de préjudice financier

- Période antérieure à juin 1997 = (dommages et intérêts financier CA Toulouse / 36 mois) x nb de mois antérieur à juin 1997 (252 mois, soit 21 ans) = **51 148,44 euros**

- Période postérieure à juin 2000 (2 ans, soit 24 mois, sur la base d'un salaire moyen mensuel du panel réactualisé à 2 110 euros, et un salaire réel du demandeur de 1 878 euros) = **4 200,79 euros**

- majoration + 30 % au titre de l'incidence sur la retraite = + 16 854 euros

Total préjudice financier : 72 203,23 euros ;

7) - M. (engagement syndical en 1981, départ en 2002 dans le cadre du dispositif CASA)

- Rappel : dommages et intérêts CA Toulouse : 14 136,64 euros (36 mois), soit 392,68 euros / mois incluant le préjudice moral (1 000 euros par an = 83,33 euros par mois), soit 309,35 euros / mois de préjudice financier

- Période antérieure à juin 1997 = (dommages et intérêts financier CA Toulouse / 36 mois) x nb de mois antérieur à juin 1997 (192 mois, soit 16 ans) = **59 395,20 euros**

- Période postérieure à juin 2000 (2 ans, soit 24 mois, sur la base d'un salaire moyen mensuel du panel réactualisé à 2 110 euros, et un salaire réel du demandeur de 1 774 euros) = **6 320,82 euros**

- majoration + 30 % au titre de l'incidence sur la retraite = + 20 573 euros

Total préjudice financier : 82 243,05 euros ;

8) - M. : (engagement syndical en 1977, départ en retraite en 2003)

- Rappel : dommages et intérêts CA Toulouse : 11 274,57 euros (36 mois), soit 313,18 euros / par mois incluant le préjudice moral (1 000 euros par an = 83,33 euros par mois), soit 229,85 euros / mois de préjudice financier

- Période antérieure à juin 1997 = (dommages et intérêts financier CA Toulouse / 36 mois) x nb de mois antérieur à juin 1997 (240 mois, soit 20 ans) = **55 164 euros**

- Période postérieure à juin 2000 (3 ans, soit 36 mois, sur la base d'un salaire moyen mensuel du panel réactualisé à 2 042 euros, et un salaire réel du demandeur de 1 868 euros) = **4 680,06 euros**

- majoration + 30 % au titre de l'incidence sur la retraite = + 12 844 euros

Total préjudice financier : 72 688,06 euros limités à la demande, soit **55 656 euros**

Attendu que ces sommes étant allouées à titre de dommages et intérêts et non de rappels de salaire, elles sont nettes de CSG-RDS ;

Attendu par ailleurs qu'il convient d'allouer la somme de **5 000 euros** à titre de dommages et intérêts à chacun de ces salariés, en réparation du préjudice moral résultant de la discrimination syndicale subie par eux durant la relation contractuelle, hors la période déjà indemnisée, compte tenu de la durée de la discrimination et de ses conséquences financières sur la situation salariale sur chacun des intéressés ;

Attendu qu'il est justifié en l'espèce d'assortir les sommes ci-dessus, allouées à titre de dommages et intérêts aux salariés, des intérêts au taux légal à compter du prononcé de l'arrêt, avec capitalisation dans les conditions de l'article 1154 du code civil ;

B. Situation de M.

Attendu qu'il est constant que la simple référence aux activités syndicales dans l'évaluation du salarié est discriminatoire ;

Attendu qu'il ressort du courrier de Mme , inspectrice du travail, en date du 28 octobre 1993, à la DRH, que "*à l'examen de formulaires d'entretien annuel d'activité, j'ai constaté que dans certains cas les absences liées au mandat de représentant du personnel sont prises en compte par la hiérarchie pour évaluer l'activité d'un salarié*" ;

Attendu en l'espèce qu'il ressort du compte rendu d'entretien annuel de M. réalisé le 29 août 2002 que "*son activité d'élu syndical (CE et DP) perturbe son activité professionnelle en temps que suivi des diagnostics et dépannages*", rappelé par l'inspecteur du travail dans son courrier du 7 juillet 2003 ;

Qu'en effet, dans un courrier en date du 7 juillet 2003, au président de , l'inspecteur du travail, M. , mentionne que le formulaire d'entretien annuel d'activité, daté d'août 2002, concernant M. , fait référence à ses mandats syndicaux, l'inspecteur du travail rappelant que ce fait est constitutif d'une discrimination syndicale ;

Qu'ayant engagé son action avant la loi réformant les délais de prescription du 17 juin 2008, M. est bien fondé à invoquer cette mention figurant sur ses entretiens annuels ;

Attendu qu'il résulte par ailleurs d'un courrier de l'inspecteur du travail au DRH en date du 2 avril 2008 sur la situation de M. e que : "*en février 2008, le salaire de base de M. (2 152,59 euros), agent de maîtrise (automaticien de maintenance), est le plus bas du panel. L'écart entre son salaire et le salaire moyen du panel (3 020 euros) est de 867,47 euros. Le coefficient moyen du panel (exclu les cadres) de 355 contre 305 pour M. ;*" ;

Que le graphique retraçant l'évolution de M. mentionne une entrée en P2A en 1981, une progression tous les ans jusqu'en 1984, date de reconnaissance de son BTS, une accession au niveau AT255, une progression trois ans plus tard (1987) au niveau AT 285, une élection 4 ans plus tard (1991) au CHSCT, puis comme délégué syndical et délégué du personnel, une absence d'évolution de son coefficient pendant 16 ans, et enfin un passage au coefficient 305 en 2002 ;

Que ce faisant, M. , non seulement satisfait au préalable prévu par l'article L. 1134-1 précité lui imposant d'établir les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination de la part de leur employeur, en l'occurrence la société Ratier Figeac, mais établit également que cette disparité de situation n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, l'existence de celle-ci résultant de la simple mention de son engagement syndical dans ses entretiens d'évaluation ;

Qu'il importe donc peu de comparer la situation de M. avec celle d'autres salariés engagés dans des conditions identiques de diplôme et de qualification à la même date que l'intéressé pour établir l'existence de cette discrimination ; qu'en revanche, cette comparaison reste nécessaire pour effectuer le calcul de son préjudice ;

Attendu en l'espèce qu'en avril 2008, l'inspecteur du travail a proposé un panel de comparaison pour l'examen de la situation de M. , salarié non partie à la procédure pénale ;

Que dans ses conclusions, l'employeur ne conteste le panel établi par l'inspecteur du travail le 2 avril 2008 que s'agissant de la présence dans ce panel de M. , dont la carrière aurait pu progresser de façon plus importante en raison de son expertise sur les produits de la société lui permettant de devenir chef de groupe en 1999, et de M. , de M. de M. , qui, selon ses dires, encadreraient chacun entre 5 et 20 personnes ; que cependant l'inspecteur du travail a précisément indiqué avoir calculé le coefficient moyen du panel en excluant les cadres ;

Que par ailleurs, l'employeur ne formule aucune observation sur les 5 autres salariés du panel qui percevaient tous, sur la totalité de la période 1991-2010, une rémunération supérieure à celle de M. , les premiers juges les ayant écartés à tort, notamment en raison d'un coefficient à l'embauche pour trois d'entre eux moindre que celui de M. ;

Qu'enfin, l'expertise ne donne aucun élément pertinent s'agissant de la situation de M. se contentant d'observer (page 50) une "*incohérence des donnée ; résultats graphes antagonistes*" et de rejeter le panel établi par l'inspecteur du travail au profit d'un autre panel (panel 5), composé de 9 salariés dont 3 entrés à une date bien antérieure à l'embauche de M. donc d'ancienneté non comparable, et 4 salariés de diplôme non comparable ;

Attendu qu'il convient de retenir le panel suivant, constitué des salariés de l'entreprise à diplôme et ancienneté comparable à celle de M. , exclusion faite des cadres (M. , M , M.) :

Nom	Diplôme	Année embauche / Qualif à emb / coeff	Classification 2008	Salaire de base 2008 (saisine du cph)
	BTS	1981 / OS2 190	Tech 305	2 152 euros

	BTS	1981 / OS2 170	AM6 335	2 856 euros
	BTS	1981 / OS2 170	Tech 335	2 715 euros
	BTS	1981 / OS 2 190	AM6 335	2 882 euros
	BTS	1981 / OS2 190	AM6 335	2 939 euros
	BTS	1981 / OS2 190	AM7 365	3 057 euros
	BTS	1981 / OS2 170	AM6 335	3 013 euros

Le salaire mensuel moyen de comparaison est de **2 910,33 euros** (écart mensuel = 758,33 euros).

Qu'il convient de fixer les dommages et intérêts de la façon suivante, en faisant application de la même méthode de calcul que pour les autres salariés (triangulation méthode Clerc, non contestée), ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus :

M. : (engagement syndical en 1991, toujours en activité)

- Période antérieure à mai 2008 (17 ans, soit 204 mois) :
  * préjudice financier = 109 522,26 euros
  *majoration 30 % incidence sur la retraite = + 32 856,67 euros

- Période postérieure à mai 2010 (3,5 ans, soit 42 mois) :
  * préjudice financier (sur la base d'un salaire moyen mensuel du panel réactualisé à 3 052 euros, et un salaire réel du demandeur de 2 463 euros, soit un écart mensuel de 589,17 euros) = 17 518,76 euros

  - majoration + 30 % au titre de l'incidence sur la retraite = + 5 255,62 euros

Total préjudice financier de M. : 165 153,31 euros

Attendu que comme pour les autres salariés, cette somme est nette de CSG-CRDS ; qu'en outre une somme de 5 000 euros doit également lui être allouée à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral ;

II - <u>Sur les demandes de fixation de coefficients, de rémunération, de rappel de salaires</u> :

Attendu qu'il est constant que le principe général de réparation intégrale du dommage résultant d'une discrimination syndicale et l'octroi de dommages et intérêts ne font pas obstacle à ce que le juge ordonne le reclassement d'un salarié victime d'une discrimination prohibée ;

A. Demandes de M.

Attendu que M. : sollicite son reclassement au coefficient 365, rappelant que le coefficient moyen du panel qu'il invoque est de 394 ;

Attendu qu'il ressort de l'examen du panel retenu ci-dessus que le coefficient moyen du panel de M. : en 2008 est de 340 et en 2010 de 355, M.

restant quant à lui au coefficient 305 ; qu'il ne produit aucun élément actualisé à octobre 2013 sur son coefficient et celui des salariés de son panel, l'expertise ne donnant pas davantage d'élément sur ce point ; que son reclassement au coefficient 365 n'est donc pas justifié ;

Attendu en revanche, qu'il convient d'ordonner son reclassement au coefficient **335 à compter du 1er novembre 2013**, de fixer à compter de cette date sa rémunération mensuelle brute à la somme de 3 052 euros et de condamner l'employeur à verser le rappel de salaire correspondant (589,17 euros par mois, hors ancienneté), cette demande déterminable étant recevable, soit la somme de **2 356,68 euros brut** (février 2014 inclus), ainsi qu'à lui remettre les bulletins de paie rectifiés correspondant ;

B. Demandes de M.

Attendu que M. sollicite son reclassement au coefficient 270, rappelant que le coefficient moyen réactualisé à 2013 du panel qu'il invoque, retenu par les cours d'appel de Bordeaux et Toulouse, est de 262 ; que le coefficient moyen du panel en 1999 est de 240, M. étant quant à lui au coefficient 240 en 1999 puis 255 en 2007 ; qu'il ne produit cependant aucun élément actualisé à octobre 2013 sur son coefficient et celui des salariés de son panel, l'expertise ne donnant pas davantage d'élément sur ce point ;

Attendu en conséquence qu'il n'y a pas lieu d'ordonner son reclassement au coefficient 270 non atteint pour l'instant pour l'ensemble de son panel ; qu'il sera donc débouté de l'ensemble de ses demandes sur ce point ;

III - <u>Sur la recevabilité de l'action de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT</u> :

Attendu que l'article 330 du code de procédure civile prévoit que l'intervention est accessoire lorsqu'elle appuie les prétentions d'une partie. Elle est recevable si son auteur a intérêt, pour la conservation de ses droits, à soutenir cette partie.

Qu'il est constant que l'intervention accessoire est nécessairement liée à la demande originaire ;

Attendu en l'espèce que l'intervention volontaire de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT n'est pas une intervention principale mais une intervention accessoire, indiscutablement liée à la demande portée par les salariés devant la juridiction prud'homale ;

Que la fédération présente un intérêt à intervenir dans une instance dans laquelle des salariés soutiennent avoir été discriminés à raison de leur appartenance au syndicat CGT que représente cette fédération ;

Attendu en conséquence que, peu important que la fédération n'ait pas été présente dès le stade de la conciliation, son intervention volontaire et son action sont recevables ; que la décision déférée sera donc confirmée sur ce point ;

Que le syndicat est en outre recevable à agir sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail pour la défense des intérêts collectifs de la profession qu'il représente, la discrimination subie par des salariés au regard de leurs activités syndicales de la part de l'employeur étant nécessairement préjudiciable aux intérêts collectifs de la profession ;

Attendu en effet que les faits de discrimination syndicale constituent une atteinte à la liberté syndicale ;

Attendu en conséquence que l'employeur sera condamné à verser à la fédération CGT la somme de 9 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par la profession ;

Attendu enfin qu'il serait inéquitable de laisser à la charge des appelants les frais non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu de condamner la société Ratier- Figeac au paiement de la somme de 1 000 euros à chacun des salariés et celle de 1 500 euros à la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant en audience publique, par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

Ordonne la jonction des affaires n° 13/00535 et 13/00532 sous ce seul dernier numéro ;

Infirme la décision déférée sauf en ce qu'elle a déclaré l'action de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT recevable ;

Statuant à nouveau,

Dit que Messieurs

ont été victimes d'une discrimination à raison de leur activité syndicale de la part de leur employeur, la société

Condamne en conséquence la société à leur payer à titre de **dommages et intérêts pour discrimination syndicale** les sommes suivantes, majorées des intérêts au taux légal à compter du jour du présent arrêt :

- en réparation de leur **préjudice financier** :

* M.	: **30 702,43 euros**
* M.	: **102 021,00 euros**
* M.	: **72 203,23 euros**
* M.	: **158 876,75 euros**
* M.	: **41 143,53 euros**
* M.	: **165 153,31 euros**
* M.	: **174 811,24 euros**
* M.	: **82 243,05 euros**
* M.	: **55 656,00 euros**

- en réparation de leur **préjudice moral** : **5 000 euros** à chaque salarié,

Ordonne la capitalisation des intérêts conformément à l'article 1154 du code civil ;

Fixe le coefficient de M. à compter du 1er novembre 2013 au coefficient 335 ;

Condamne la société à verser à M. la somme de **2 356,68 euros brut** (février 2014 inclus), ainsi qu'à lui remettre les bulletins de paie rectifiés correspondant ;

Déboute M. de ses demandes au titre du coefficient et rappels de salaire y afférents ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Condamne la société à verser à chacun des salariés la somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société à verser à la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT la somme de 9 000 euros à titre de dommages et intérêts, et la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société aux dépens de première instance et d'appel en ce compris les frais de l'expertise judiciaire.

Le présent arrêt a été signé par Aurélie PRACHE, Conseillère, faisant fonction de Présidente de Chambre, et par Nicole CUESTA, Greffière.

LA GREFFIÈRE **LA PRÉSIDENTE**

Copie certifiée conforme
le Greffier