

→ DISCRIMINATION SYNDICALE

257-2 Coefficient figé, évaluations ou sanctions liées à l'activité syndicale font présumer une discrimination

Cass. soc., 30 avr. 2009, pourvoi n° 06-45.939, arrêt n° 913 FS-P+B

Lorsque le coefficient d'un ouvrier n'a pas évolué depuis sa désignation comme délégué syndical, qu'il est le seul de sa catégorie à être dans cette situation, et qu'il résulte de ses fiches d'évaluation qu'il a été pénalisé en fonction des absences liées à son mandat, il faut considérer que le salarié a présenté des éléments laissant supposer une discrimination.

LES FAITS

Monsieur Y., mécanicien, a été engagé en septembre 1981. Il a bénéficié de deux promotions de 1981 à 1990 puis a changé de service en 1996 tout en restant au même coefficient. Entretemps, il a été désigné délégué syndical en 1991 et a occupé divers mandats électifs.

LES DEMANDES ET ARGUMENTATIONS

Faisant ses calculs, le salarié constate qu'il a connu un infléchissement de 40 % de sa progression salariale au cours de la décennie 1991-2002, qu'il a été maintenu au coefficient 155 et qu'il n'a pas bénéficié de formation professionnelle depuis 1996, ce qui le conduit à exercer une action en réparation en raison de la discrimination syndicale dont il a fait l'objet.

Pour étayer sa demande, il produit, pour comparaison, les bulletins de quatre autres salariés qui, selon lui, ont une activité comparable à la sienne et relève qu'il est le seul à ne pas avoir connu de progression de son coefficient.

Il ajoute au dossier qu'il a été pénalisé, lors de ses évaluations professionnelles, en raison de son manque de disponibilité dont il était établi qu'il était lié à l'exercice de ses mandats. L'employeur est allé jusqu'à lui reprocher une activité syndicale « *trop insistante et incisive* ». Ces absences ont d'ailleurs motivé des mesures disciplinaires et une tentative de licenciement.

Pour se défendre, l'employeur s'attache surtout à démontrer l'argumentation fondée sur la comparaison entre les divers salariés. Il arrive à convaincre la Cour d'appel de Paris que les différences constatées entre les divers ouvriers se justifient par des éléments objectifs : diversité de fonctions, travail de nuit... La cour d'appel rejette la

demande de Monsieur Y., estimant qu'il n'a pas présenté « *d'éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale dans l'évolution de sa carrière, de son salaire et sur le plan de la formation et ne peut donc prétendre ni à des dommages-intérêts de ce chef, ni se plaindre d'une situation globale mettant en cause l'activité du syndicat à laquelle il appartient* ».

LA DÉCISION, SON ANALYSE ET SA PORTÉE

L'arrêt de la cour d'appel est cassé :

« *Qu'en statuant ainsi, alors, d'abord, qu'elle avait relevé que M. Y. était le seul salarié dont le coefficient n'avait pas évolué depuis 1991 et qu'il faisait valoir qu'il avait été pénalisé dans ses évaluations en raison de son indisponibilité liée à son mandat syndical, et, qu'ensuite, elle avait elle-même retenu qu'il avait fait personnellement l'objet de mesures de la part de son employeur en vue de sanctionner son activité syndicale "considérée trop insistante et incisive" et qu'il était établi qu'il avait fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires et d'une tentative de licenciement en raison de "son activité syndicale soutenue au sein des institutions représentatives du personnel", lui allouant de ce chef une indemnité en réparation du préjudice moral qu'il avait subi du fait de cette attitude fautive réitérée de l'employeur, ce dont il se déduisait que le salarié avait présenté des éléments laissant supposer une discrimination syndicale, la cour d'appel a violé les textes susvisés* ».

→ La difficile frontière entre l'apport d'éléments et la preuve

L'erreur des conseillers parisiens a été de se pencher et d'examiner les arguments de défense de l'employeur.

Décoder les lettres accolées aux numéros d'arrêt de la Cour de cassation

F = Formation
FS = Formation de section
FP = Formation plénière

P = Publication dans le Bulletin civil de la Cour de cassation

B = Flash dans le Bulletin d'information de la Cour de cassation

R = Mention dans le rapport de la Cour de cassation

I = Figure sur le site internet de la Cour de cassation

Ils ont commencé à rechercher si le panel de comparaison proposé par le salarié était pertinent, ce qui les a conduits à étudier les critères objectifs de différenciation que produisait l'employeur pour légitimer une disparité de traitement. Considérant que les justifications fournies par la société étaient suffisantes, ils en ont déduit que le salarié ne produisait pas « *d'éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale* ».

Ce faisant, ils ont brûlé une étape et exigé du salarié plus que ce que lui demande la loi, plus précisément l'article 1134-1 du Code du travail :

« *Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.*

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

Incontestablement, le salarié apportait des éléments de fait : sur l'ensemble des ouvriers classés en 155, il était le seul à ne pas avoir changé de coefficient en douze ans. Même s'il

n'avait pas fait état de la progression de ses collègues par rapport à sa propre stagnation, il pouvait se contenter de comparer sa situation avant et après sa désignation.

Le salarié apportait encore d'autres éléments, les comptes-rendus de ses entretiens d'évaluation, les sanctions disciplinaires dont il avait fait l'objet. Les éléments de fait ne manquaient pas.

→ Tous les éléments présentés doivent être pris en compte

Outre cette mauvaise compréhension de l'article 1134-1 du Code du travail, les Hauts Magistrats reprochent à la cour d'appel de s'être concentrée sur la comparaison entre Monsieur Y. et les quatre collègues dont il apportait les bulletins de paie.

Elle a négligé d'examiner les griefs concernant les entretiens d'évaluation. De même pour les sanctions et la tentative avortée de licenciement qui, selon Monsieur Y., étaient liées à son activité syndicale.

De même qu'en matière de harcèlement moral, le juge doit former sa conviction à partir de l'ensemble des éléments invoqués (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.579, JSL 27 oct. 2008, n° 242-2), de même, en matière de discrimination syndicale, il ne peut écarter aucun des faits avancés par le salarié à l'appui de sa demande. ◊

Marie Hautefort

Texte de l'arrêt (extraits)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par :

1° M. Mohammed Youhet,

2° le syndicat CFDT chimie énergie Bourgogne,

contre l'arrêt rendu le 4 octobre 2006 par la Cour d'appel de Paris (22^e chambre A), dans le litige les opposant à la société Schott France,

défenderesse à la cassation ;

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. Youhet et le syndicat CFDT chimie énergie Bourgogne.

PREMIER MOYEN DE CASSATION (...)

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 25 mars 2009, où étaient présents : Mme Collomp, président, Mme Morin, conseiller rapporteur,

Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Texier, Bailly, Chauviré, Blatman, MM. Marzi, Béraud, Gosselin, conseillers, Mme Capitaine, conseiller référendaire, M. Aldigé, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué que M. Youhet, engagé par la société Schott, en 1981, en qualité de mécanicien chargé d'entretien coefficient 125, a été promu successivement au coefficient 135, puis 155 de la convention collective applicable ; qu'il a été désigné délégué syndical en 1991 et a occupé, à compter de cette date, diverses fonctions représentatives dans l'entreprise ; qu'en 1996, il a été affecté par avenant à son contrat de travail au service "Maintenance installations", en qualité d'agent d'entretien coefficient 155, selon la fiche de définition du métier de mécanicien ; qu'alléguant avoir été l'objet d'une discrimination syndicale depuis 1991 dans sa progression de carrière, sa rémunération et sa formation, par rapport à des collègues exerçant les mêmes fonctions de mécanicien, et que son activité syndicale avait été prise en compte dans ses évaluations professionnelles et avait motivé des mesures disciplinaires et une tentative de licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 2141-5 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter M. Youhet de sa demande au titre de la discrimination syndicale qu'il aurait subie du fait de sa progression de carrière et de l'évolution de sa rémunération et de la prise en compte de son activité syndicale dans ses fiches d'évaluation professionnelle, la cour d'appel retient essentiellement que la fiche RH 792/08 mécanicien a pour seul objet de définir le métier de mécanicien dans un cadre général en décrivant différents types de tâches, les salariés engagés en cette qualité ayant des activités variées et que les salariés avec lesquels M. Youhet se compare n'occupent pas un emploi équivalent et ne sont pas dans une situation identique en raison notamment de leurs horaires de travail et de la technicité des tâches qui leur sont confiées pour lesquelles il n'a pas les connaissances requises alors que ses fonctions réelles sont celles d'un agent d'entretien 2^e degré coefficient 155 ; qu'il en résulte que le salarié ne présente pas d'éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale dans l'évolution de sa carrière, de son salaire et sur le plan de la formation et ne peut donc prétendre ni à des dommages-intérêts de ce chef, ni se plaindre d'une situation globale

| | | |
|--|---|--|
| <p>mettant en cause l'activité du syndicat à laquelle il appartient ;</p> <p>Qu'en statuant ainsi, alors, d'abord, qu'elle avait relevé que M. Youhet était le seul salarié dont le coefficient n'avait pas évolué depuis 1991 et qu'il faisait valoir qu'il avait été pénalisé dans ses évaluations en raison de son indisponibilité liée à son mandat syndical, et, qu'ensuite, elle avait elle-même retenu qu'il avait fait personnellement l'objet de mesures de la part de son employeur en vue de sanctionner son activité syndicale "considérée trop insistante et incisive" et qu'il était établi qu'il avait fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires et d'une tentative de licenciement en raison de "son activité syndicale soutenue au sein des institutions représentatives du personnel", lui allouant de ce chef une indemnité en réparation du préjudice moral qu'il avait subi du fait de</p> | <p>cette attitude fautive réitérée de l'employeur, ce dont il se déduisait que le salarié avait présenté des éléments laissant supposer une discrimination syndicale, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;</p> <p>PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le second moyen :</p> <p>CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 octobre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Versailles ;</p> <p>Condamne la société Schott France aux dépens ;</p> <p>Vu l'article 700 du Code de procédure civile, condamne la société Schott France à payer à M. Youhet et au syndicat CFDT chimie énergie</p> | <p>Bourgogne la somme globale de 2 500 euros ;</p> <p>Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;</p> <p>Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente avril deux mille neuf.</p> <p>Sur le rapport de Mme Morin, conseiller, les observations de la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat de M. Youhet et du syndicat CFDT chimie énergie Bourgogne, de la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat de la société Schott France, les conclusions de M. Aldigé, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;</p> <p>Mme COLLOMP, président.</p> |
|--|---|--|