

COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES

Extrait des minutes de Greffe
de la Cour d'Appel de Versailles

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Code nac : 80A

6ème chambre

ARRET N° 81
CONTRADICTOIRE

DU 29 JANVIER 2013

R.G. N° 10/05318

AFFAIRE :

Jean-Michel HENRI

C/

SAS RENAULT

Décision déferée à la cour :
Jugement rendu le 17
Septembre 2010 par le
Conseil de prud'hommes -
Formation de départage de
B O U L O G N E
BILLANCOURT
Section : Industrie
N° RG : 08/00638

Copies exécutoires délivrées à :

Me Marie-Laure
DUFRESNE-CASTETS

Me Alain PIGEAU

Copies certifiées conformes
délivrées à :

Jean-Michel HENRI

SAS RENAULT

le :

LE VINGT NEUF JANVIER DEUX MILLE TREIZE,
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur Jean-Michel HENRI
né le 06 Janvier 1962 à VITRE (35500)
La Roizerie
72330 YVRE LE POLIN

Comparant
Assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS, avocat au barreau de
PARIS

APPELANT

SAS RENAULT
13/15 Quai Alphonse Le Gallo
92513 BOULOGNE BILLANCOURT CEDEX

Représentée par Me Jean-Carles GRELIER substituant Me Alain PIGEAU,
avocat au barreau du MANS

INTIMEE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile,
l'affaire a été débattue le 27 Novembre 2012, en audience publique, les parties
ne s'y étant pas opposées, devant Madame Marie-Paule
DESCARD-MAZABRAUD, Président, et Madame Pascale LOUÉ
WILLIAUME, Conseiller, chargés d'instruire l'affaire.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour,
composée de :

Madame Marie-Paule DESCARD-MAZABRAUD, président,
Madame Pascale LOUÉ WILLIAUME, conseiller,
Monsieur François LEPLAT, conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Sabine MARÉVILLE,

m 11 27

FAITS ET PROCÉDURE

M. Jean-Michel HENRI a été engagé par la société RENAULT, suivant contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} août 1980 dans l'établissement du MANS en qualité d'ouvrier ajusteur. Il est passé au coefficient 195 le 1^{er} février 1981 et a continué d'évoluer le 1^{er} avril 1985 au coefficient 215. Le 1^{er} juillet 1990 il sera promu ETAM coefficient 240 et accédera au coefficient 260 le 1^{er} juillet 1992 puis 285 le 1^{er} octobre 1994.

A partir du mois de juin 1995 il a eu un mandat de représentant du personnel et a continué d'exercer des fonctions représentatives du personnel en qualité de délégué syndical, membre du CHSCT.

Il a demandé à son employeur de revoir sa situation conformément à l'accord de méthode du 14 décembre 2001 sur l'évolution de carrière des représentants du personnel sans que cela aboutisse.

Au mois de février 2003 il a saisi le conseil des prud'hommes de LE MANS pour voir juger qu'il est victime d'une discrimination syndicale. Il a accédé au coefficient 305 le 1^{er} mars 2003. Un jugement rendu le 23 avril 2004 en formation de départage a reconnu cette discrimination sur la période 1996-2002 et lui a alloué 13 711 euros de dommages-intérêts au titre du préjudice économique et l'a débouté de sa demande de remise à niveau au 1^{er} mars 2004 faute de preuve d'une différence de traitement avec les autres salariés. Finalement la décision sera exécutée par la société RENAULT mais elle a refusé de réexaminer sa situation après 2002.

Par requête du 23 avril 2008, M. HENRI a saisi le conseil des prud'hommes de Boulogne Billancourt pour que lui soit attribué sous astreinte le coefficient 335 et la rémunération moyenne correspondante outre des dommages-intérêts et une indemnité de procédure avec l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement rendu en formation de départage, le 17 septembre 2010, le conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt l'a débouté de ses demandes.

La cour est régulièrement saisie d'un appel formé par M. HENRI contre cette décision.

M. Jean-Michel HENRI, par écritures visées par le greffier et soutenues oralement, demande à la cour de :

- infirmer le jugement,
- constater l'existence d'une discrimination en raison de ses activités syndicales et de représentant du personnel,
- condamner la société RENAULT à lui verser des dommages-intérêts d'un montant de 80 000 euros en réparation de son préjudice matériel et moral résultant de la discrimination syndicale,
- ordonner à la société RENAULT de lui attribuer un salaire brut mensuel de 4 079,08 euros correspondant au coefficient 365 dans le mois de notification suivant la notification de la décision sous astreinte de 1 000 euros par jour de retard outre intérêts légaux à compter de la réception de la convocation devant le bureau de conciliation du conseil des prud'hommes,
- lui allouer 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La société RENAULT par écritures visées par le greffier et soutenues oralement, demande à la cour de :

- confirmer le jugement,
- lui allouer 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties la cour, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions déposées et soutenues à l'audience du 27 novembre 2012.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la discrimination

A titre préliminaire il convient de souligner, comme l'a rappelé à juste titre le premier juge, que le présent litige doit trouver à se régler en application des règles légales de droit commun citées ci-dessous et non en application des règles conventionnelles issues de l'accord de méthode du 14 décembre 2001, s'agissant des règles de preuve d'une discrimination.

L'article L 1132-1 du code du travail énonce qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi 2008-496 du 27 mai 2008 portant dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposé, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En cas de litige, selon les dispositions de l'article L 1134-1 du même code, cette personne doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments la partie défenderesse doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes mesures d'instructions qu'il estime utiles.

L'article L 2141-5 du code du travail rappelle qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de (...) d'avancement, de rémunération. Ces dispositions sont d'ordre public et toute mesure contraire prise par l'employeur est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages-intérêts.

Pour soutenir l'existence d'une discrimination syndicale en matière d'évolution de carrière à son détriment, M. HENRI en cause d'appel fait état des éléments suivants : l'aveu de la société RENAULT, le graphique de son évolution de carrière, la mention de son activité syndicale dans des entretiens d'évaluation et des éléments de comparaison avec d'autres salariés.

L'aveu qu'il invoque de la part de la société ne peut être caractérisé à partir de son acquiescement au jugement rendu par le conseil des prud'hommes de LE MANS le 23 avril 2004. En effet l'objet du litige porte en l'espèce non pas sur une discrimination depuis la prise de mandats de représentant du personnel mais sur la poursuite de cette discrimination après ce jugement.

A propos de la mention de l'activité syndicale du salarié dans ses entretiens d'évaluation, M. HENRI cite des mentions rédigées par son supérieur dans ses entretiens d'évaluation pour les années 2006, 2007 et 2008 dans les points à améliorer à savoir qu'il doit "retrouver des missions techniques en cohérence avec son coefficient 305 et une charge de travail à 100 %". L'entretien annuel pour 2008 indique dans les remarques sur le contexte ou les circonstances ayant une influence sur l'atteinte des résultats qu'il n'a pu suivre une formation GMAO pour des raisons d'activité syndicale.

La société RENAULT n'a pas répondu sur cet argument ni à propos du contenu de ces évaluations. Elle a toutefois reconnu dans ses conclusions que les changements de coefficient reposent sur des critères objectifs résultant pour une bonne part des entretiens individuels d'évaluation.

En présence de mentions dans plusieurs évaluations du salarié faisant état de l'activité syndicale en rapport avec la non atteinte des résultats, M. HENRI présente des éléments laissant supposer une discrimination syndicale à partir de 2006. La société n'apporte aucun élément objectif pour prouver qu'il n'existe aucune discrimination s'agissant des ces évaluations.

En outre, M. HENRI a fait état de son évolution de carrière et d'éléments de comparaison avec des salariés placés dans une situation identique.

La société RENAULT soutient que le jugement rendu en 2004 ayant écarté une demande de remise à niveau au 1^{er} mars 2004 faute de preuve suffisants d'un différentiel de traitement sur la période 2003/2004 il ne peut solliciter aucune réclamation financière avant le mois d'avril 2004 dès lors qu'il est définitivement jugé que l'obtention du coefficient 305 au 1^{er} mars 2003 ne pouvait s'analyser comme une mesure discriminatoire. M. HENRI sollicite réparation du préjudice consécutif à la discrimination qu'il estime avoir subi depuis le jugement rendu en 2004. Ce jugement, rendu le 23 avril 2004 a rejeté la demande de remise à niveau au 1^{er} mars 2004. C'est donc seulement sur la période postérieure au 1^{er} mars 2004 que portent les demandes de l'appelant.

A propos des panels de comparaison il ressort que les parties en ont présenté plusieurs successivement. Celui daté du mois de janvier 2009 visent certains salariés qui ne sont pas tous repris sur ceux produits postérieurement notamment, il n'est donc pas pertinent, comme celui correspondant à la pièce 24 de l'intimée car il regroupe des salariés ayant des anciennetés diverses (embauche entre 1980 et 2004). En revanche celui correspondant à la pièce n°33 peut être retenu à l'exclusion de M. BLOT qui s'estime également discriminé pour raison syndicale comme l'appelant, ce qui ne permet pas de le considérer a priori dans une situation comparable aux autres salariés et il faut aussi en exclure M. LE GOFF car il n'est pas produit de tableau de son évolution professionnelle contrairement à tous les autres et aucune information n'est fournie sur son niveau de diplôme. Il ressort que l'ensemble des salariés retenus de ce panel a une ancienneté similaire à celle de l'appelant (embauché en 1980) et a été recruté à un niveau de qualification identique ou similaire. La seule réserve peut porter sur le niveau de diplôme pour certains d'entre eux comme le souligne l'appelant, car ce panel ne précise pas les diplômes lors de l'embauche et ceux qui ont pu être obtenus au cours de l'activité professionnelle (cas des cinq salariés devenus cadre : M. BLIN, M. DARAGON, M. TRUFFAIT, M. CHEVALIER, M. COTIN). Contrairement à ce que soutient la société RENAULT, il n'appartient pas au salarié qui allègue une discrimination syndicale dans son déroulement de carrière de

présenter des éléments se rapportant à des salariés placés actuellement dans les mêmes conditions de travail, de rémunération et d'évolution de carrière. En effet l'appréciation d'une situation de travail comparable s'effectue vis à vis de celle d'autres salariés placés dans la même situation que l'appelant au début de la période, c'est-à-dire notamment avec celles de personnes ayant sensiblement le même âge, entrées dans l'entreprise au cours de la même période, ayant une formation professionnelle comparable et ayant le même niveau de qualification et de compétence au début de la période examinée. Au surplus la société RENAULT ne fournit pas d'élément de preuve d'un parcours professionnel et du suivi de formations qualifiantes pour l'accès au statut de cadres qu'elle évoque. Dans ces conditions le panel de comparaison peut retenir les salariés entrés au même niveau de diplôme et de qualification que le salarié au cours de la même période y compris ceux qui sont devenus cadres.

A la lecture comparée de ce panel et des tableaux d'évolution des salariés la fréquence du passage d'un coefficient à un autre n'est pas significative compte tenu des disparités relevées. En revanche l'étude de ce panel confirme les allégations du salarié selon lesquelles il est à un niveau de salaire inférieur à la moyenne (2459,10 euros pour lui / 2721,96 euros de moyenne de salaires). En outre ce panel établit que M. HENRI au coefficient 305 depuis 2003 a toujours eu, au cours de la période de référence (2009 à octobre 2012) un salaire inférieur à celui des salariés qui avaient le même coefficient 305 y compris ceux qui avaient atteint ce coefficient après lui (M. JAY ou à la même période M. BENOIST). Il n'a pas été critiqué lorsqu'il souligne à juste titre que certains salariés de coefficient inférieur (285 ou 260) ont un salaire plus élevé que le sien (MM. ASSIMON et MERY). Il ressort aussi de la lettre de transparence adressée annuellement par l'employeur que pour l'année 2011 l'ancienneté moyenne de l'ensemble des ETAM au coefficient 305 est de 18 années tandis que M. HENRI avait à cette période, une ancienneté de 31 années dans l'entreprise. Quant à la rémunération au vu du salaire annuel de référence quelque soient les critères proposés (moyenne, médiane, 1^{re} décile ou 9^{me} décile) elle est très en dessous pour M. HENRI alors que le document présenté par la société RENAULT précise que le positionnement de chaque salarié doit tenir compte de l'âge et de l'ancienneté ce qui aggrave encore le constat puisque l'appelant totalise une ancienneté de treize ans supérieure à la moyenne.

Face aux éléments précités présentés par M. HENRI, laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale dans son évolution de carrière après le jugement rendu en 2004, la société RENAULT ne démontre pas au vu de ces éléments l'existence d'éléments objectifs étrangers à cette discrimination. En effet, elle ne peut pas valablement invoquer un engagement professionnel supérieur vis à vis d'autres salariés ayant obtenu un coefficient 335 (MM MARTINEAU et LOUVET) alors que les évaluations de M. HENRI comme il a été relevé plus haut contiennent des mentions discriminatoires au regard de son activité syndicale et qu'elle reconnaît que les changements de coefficient sont directement corrélés aux responsabilités exercées, aux engagements professionnels pris et réalisés et au contenu des évaluations. Quant au comportement du salarié dont fait état l'entreprise en visant une insulte à l'égard de sa hiérarchie, un avertissement lui a notifié le 5 avril 2007, cette mesure d'une part porte sur une période très circonscrite au mois de mars 2007 et d'autre part n'affecte nullement la classification du salarié dès lors qu'il ne s'agit pas d'une sanction de rétrogradation. Quant aux deux autres faits évoqués (un excès de vitesse et un incident au contrôle de son véhicule) il n'est justifié d'aucune sanction prononcée à son égard.

La preuve est donc rapportée que M. Jean -Michel HENRI a continué d'être victime d'une discrimination syndicale après le jugement rendu le 23 avril 2004.

Sur les conséquences de cette discrimination

La réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu.

M. HENRI est fondé à demander la réparation de son préjudice matériel et moral résultant de la discrimination syndicale subie après le jugement rendu le 23 avril 2004 jusqu'au jour du prononcé du présent arrêt. Compte tenu de la durée de la discrimination subie la cour dispose des éléments pour lui allouer la somme de 40 000 euros de dommages-intérêts à ce titre, avec les intérêts au taux légal à compter du prononcé de la présente décision.

Il peut également demander au titre du préjudice de carrière une remise à niveau du salaire par l'attribution d'un coefficient. M. HENRI sollicite l'attribution d'un salaire brut mensuel de 4 079,08 euros correspondant au coefficient 365 en citant la moyenne du salaire brut annuel de référence porté dans la lettre de transparence adressées aux salariés de RENAULT par l'employeur. L'intimée n'a pas critiqué ce mode de calcul. Compte tenu des éléments présentés à la cour elle est en mesure d'ordonner que lui soit attribué le coefficient 365 et un salaire brut mensuel correspondant de 4 079,08 euros à compter du prononcé du présent arrêt.

Afin de garantir la mise en oeuvre de ces condamnations, une astreinte sera ordonnée selon les modalités précisées au dispositif de cet arrêt.

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

Tenue aux dépens de première instance et d'appel, la société RENAULT versera à M. HENRI la somme de 3 000 euros. Elle est déboutée de sa demande à ce titre.

Le jugement est infirmé en toutes ses dispositions.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

STATUANT contradictoirement, en dernier ressort et par arrêt mis à la disposition des parties au greffe,

INFIRME le jugement déferé en toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau,

JUGE que M. Jean -Michel HENRI a continué d'être victime de la part de la société RENAULT d'une discrimination syndicale après le jugement rendu le 23 avril 2004 ;

CONDAMNE la société RENAULT à verser à M. Jean -Michel HENRI 40 000 € (QUARANTE MILLE EUROS) de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel et moral subi du fait de cette discrimination syndicale subie après le jugement rendu le 23 avril 2004 jusqu'au jour du prononcé du présent arrêt, outre les intérêts au taux légal à partir du prononcé de cet arrêt ;

ORDONNE à la société RENAULT d'attribuer à M. Jean-Michel HENRI le coefficient 365 et un salaire brut mensuel correspondant de 4 079,08 euros (QUATRE MILLE SOIXANTE DIX NEUF EUROS ET HUIT CENTIMES) à compter du jour du prononcé du présent arrêt ;

A défaut DIT que l'attribution à M. Jean -Michel HENRI du coefficient 365 et du salaire brut mensuel correspondant de 4 079,08 € (QUATRE MILLE SOIXANTE DIX NEUF EUROS ET HUIT CENTIMES) est assortie d'une astreinte de 500 € (CINQ CENTS EUROS) par jour de retard à partir d'un mois suivant la signification du présent arrêt et pendant un délai de trois mois à l'issue duquel il sera de nouveau fait droit ;

CONDAMNE la société RENAULT aux dépens de première instance et d'appel et à verser à M. Jean-Michel HENRI 3 000 € (TROIS MILLE EUROS) en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE la société RENAULT de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

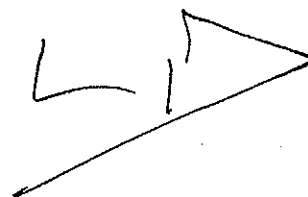
Arrêt prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

Signé par Madame Marie-Paule DESCARD-MAZABRAUD, président, et par Madame Sabine MAREVILLE, greffier, auquel le magistrat signataire a rendu la minute.

Le GREFFIER,



Le PRÉSIDENT,



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

PAR LA COUR

