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

COUR D'APPEL DE VERSAILLES

Code nac : 80A

H.L.

5ème Chambre

ARRET N° 481

CONTRADICTOIRE

DU 28 JUIN 2012

R.G. N° 11/01026

AFFAIRE :

Wathana OUM

C/

SA CA-CIB venant aux droits de la SA CALYON en la personne de son représentant légal

UNION LOCALE CGT CHATOU en la personne de son représentant statutaire

Décision déférée à la cour : Jugement rendu le 21 Janvier 2008 par le Conseil de prud'hommes - Formation de départage de NANTERRE
Section : Commerce
N° RG : 06/00364

Copies exécutoires délivrées à :

Mme Julie LEMONNIER
Me Emeric SOREL

Copies certifiées conformes délivrées à :

Wathana OUM

SA CA-CIB venant aux droits de la SA CALYON en la personne de son représentant légal

UNION LOCALE CGT CHATOU en la personne de son représentant statutaire

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT HUIT JUIN DEUX MILLE DOUZE,
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur Wathana OUM
né le 27 Mai 1956 à PHNOM-PENH (CAMBODGE)
47, route de chamtambre
91720 BUNO BONNEVAUX
comparant en personne, assisté de Mme Julie LEMONNIER (Déléguée syndicale) munie de deux pouvoirs en date du 10 mai 2012

APPELANT

****

SA CA-CIB venant aux droits de la SA CALYON en la personne de son représentant légal
9 Quai du Président Paul Doumer
92400 COURBEVOIE LA DEFENSE CEDEX
représentée par Me Emeric SOREL de la SELARL ACTANCE, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : K0168 substitué par Me Aurélien WULVERYCK, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C0016

INTIMÉE

****

UNION LOCALE CGT CHATOU en la personne de son représentant statutaire
16, square Dedussy
78400 CHATOU
représentée par Mme Julie LEMONNIER (Déléguée syndicale) munie d'un pouvoir en date du 10 mai 2012

PARTIE INTERVENANTE

****

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 10 Mai 2012, en audience publique, devant la cour composé(e) de :

Madame Jeanne MININI, Président,
Monsieur Hubert LIFFRAN, conseiller,
Madame Catherine ROUAUD-FOLLIARD, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Hélène AVON

SMC

FAITS ET PROCÉDURE,

Statuant sur l'appel formé par courrier envoyé au greffe de la cour d'appel le 18 février 2008 par M. Wathana Oum, à l'encontre d'un jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre, section commerce, rendu en départage le 21 janvier 2008 et qui, dans un litige l'opposant à la société Calyon, a :
- Rejeté les demandes relatives à la discrimination syndicale ;
- Rejeté les demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Condamné M. Wathana Oum aux dépens.

Par contrat de travail à durée déterminée du 28 septembre 1976, M. Wathana Oum a été embauché pour un an, à compter du 1er octobre 1976, par la banque Indosuez, aux droits de laquelle a succédé par la suite la société Crédit Agricole Indosuez, puis en mai 2004 la société Calyon, en qualité d'employé de banque. Par contrat du 9 septembre 1977, M. Oum a été engagé pour une durée indéterminée à compter du 1er octobre suivant, en cette même qualité, au coefficient 290.

M. Oum a été successivement promu, en janvier 1990 «gradé classe 2.1», en janvier 1995 «gradé classe 2.2», en janvier 1998 «gradé classe 3.1», puis technicien niveau F en janvier 2004.

Depuis le 1er février 1997, M. Oum exerce les fonctions de «positionniste».

Le 9 mars 1999, M. Oum s'est présenté, en vain, aux élections de délégués du personnel sur la liste du syndicat CGT. Le 19 septembre 2000, il a été désigné délégué syndical CGT.

A compter du mois de juillet 2010, ses bulletins de salaire portent la mention «technicien des métiers de la banque, niveau E, fonction gestionnaire "back office"»

Estimant avoir été victime d'une discrimination syndicale tant en ce qui concerne sa rémunération que du point de vue de sa carrière, M. Oum a saisi la juridiction prud'homale, le 6 février 2006, de diverses demandes.

Devant la cour, par conclusions écrites déposées et visées par le greffier, et soutenues oralement à l'audience, M. Oum demande de :

- Dire et juger M. Oum recevable et bien fondé en son appel ;
- Infirmer le jugement en toutes ses dispositions et, statuant à nouveau,
- Constater que le salaire actuel de M. Oum est de 2.541, 40 € bruts (salaire de base de 2.345, 35 € + prorata de treizième mois perçu tous les mois de 195, 45 €) ;
- Dire et juger que M. Oum a été victime de discrimination syndicale de la part de son employeur ;
- Fixer le salaire revalorisé de M. Oum au moment de son licenciement à la somme de 4.553, 06 € bruts ;
- Dire et juger que M. Oum doit bénéficier, au minimum de la classification de technicien niveau F et ordonner à la société CA-CIB de porter cette nouvelle qualification sur les bulletins de salaire au titre du rappel de salaire demandé sur 11 ans et 7 mois ;
- Ordonner le rétablissement des fonctions de M. Oum sur les bulletins de salaire depuis juillet 2010 en qualité de positionniste ;

En conséquence,
- Condamner la société CA-CIB à payer à M. Oum les sommes suivantes :

+ 150.267 € bruts à titre de rappel de salaire et de congés payés afférents pour la période du 7 février 2001 au 1er septembre 2012, soit sur 11 ans et 7 mois ;
+ 76.999, 22 € à titre de dommages-intérêts au titre de la perte de salaire résultant de la discrimination du 1er janvier 1995 au 6 février 2001, y compris le préjudice sur retraite et celui au titre des revalorisations annuelles, primes et promotions perdues ;
+ 50.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral ;
+ 5.000 € à titre de dommages-intérêts pour modification unilatérale des fonctions sur les bulletins de salaire depuis juillet 2010 ;

- Ordonner la délivrance de bulletins de salaire conformes au présent arrêt, sous astreinte de 250 € par jour de retard et dire que la cour se réserve la liquidation de cette astreinte ;

- Dire et juger que les sommes allouées à M. Oum porteront intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes ;
- Ordonner la capitalisation des intérêts en application de l'article 1154 du code civil ;
- Condamner la société CA-CIB à payer à Mme Oum la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Condamner la société CA-CIB aux entiers dépens.

Devant la cour, par conclusions écrites déposées et visées par le greffier, et soutenues oralement à l'audience, l'Union locale CGT de Chatou demande de:

- Dire et juger que l'Union locale CGT de Chatou peut, en qualité de syndicat professionnel, devant toutes les juridictions exercer les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'elle représente ;
- Condamner la société CA-CIB à verser les sommes suivantes à l'Union locale CGT de Chatou :

+ 15.000 € à titre de dommages-intérêts en sa qualité de partie intervenante pour discrimination syndicale ;
+ 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Ordonner la capitalisation des intérêts au taux légal en application de l'article 1154 du code civil à compter de la première demande, soit la saisine du conseil de prud'hommes.

Devant la cour, par conclusions écrites déposées et visées par le greffier, et soutenues oralement à l'audience, la société CA-CIB demande de :

Sur les demandes de M. Oum :
- Dire et juger que M. Oum n'a pas été victime de discrimination syndicale ;
En conséquence,
- Débouter M. Oum de l'intégralité des demandes formulées de ce chef ;
- Condamner M. Oum à payer à la société CA-CIB la somme de 2.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur les demandes de l'Union locale CGT de Chatou :
In limine litis :
- Dire et juger que Mme Julie Lemonnier n'a pas qualité pour agir pour le compte de l'Union locale CGT de Chatou ;

En conséquence,
- Dire et juger irrecevable l'intervention de l'Union locale CGT de Chatou;

Subsidiairement,
- Dire et juger que l'Union locale CGT de Chatou ne rapporte pas la preuve d'un intérêt collectif et d'un préjudice réel;

En conséquence,
- Débouter l'Union locale CGT de Chatou de l'ensemble de ses demandes.

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, ainsi qu'aux prétentions orales telles qu'elles sont rappelées ci-dessus.

MOTIFS DE LA DÉCISION,

Sur la demande de M. Oum tendant à ce qu'il soit jugé qu'il a été victime d'une discrimination syndicale :

Attendu que M. Oum fait valoir que depuis son adhésion à la CGT en 1995, il a été victime de discriminations syndicales; qu'ainsi, il résulte d'une enquête de l'inspecteur du travail qu'en 2004 sa rémunération annuelle, de 27.200 €, était nettement inférieure à la moyenne du salaire de référence, d'un montant de 34.690 €, des salariés de qualification initiale identique ayant

une ancienneté équivalente ou moindre; que sa classification de technicien des métiers de la banque au niveau D puis E jusqu'en mars 2004 puis F jusqu'en juin 2010, puis à nouveau E à partir de juillet 2010 ne correspond pas à ses fonctions qui relèvent, dès l'origine, du niveau F; qu'il fait valoir que parmi les positionnistes de son service, il est celui qui a la qualification la moins élevée et, partant, le salaire le plus bas; que dans ces conditions, il estime avoir été victime d'une inégalité de traitement concernant son évolution de carrière, sa rémunération et sa classification; que par ailleurs, alors qu'il percevait chaque année comme tous les autres membres de son service une prime de performance, celle-ci a cessé de lui être versée après 1997; qu'il n'a fait l'objet d'aucun entretien d'évaluation et d'orientation de 1996 à janvier 2007; qu'enfin, en juillet 2010, son employeur a abaissé son niveau de classification de F à E ;

Que pour sa part, la société CA-CIB conteste le bien-fondé de ces allégations; qu'elle fait valoir que les documents produit par M. Oum ne sont pas pertinents; qu'il a toujours perçu une rémunération annuelle supérieure de plus de 5.000 € aux minima conventionnels; qu'en réponse au courrier de l'inspecteur du travail qui avait appelé son attention en janvier 2005 sur la situation de M. Oum qui percevait une rémunération légèrement inférieure à celle du panel de comparaison, la société Calyon avait aussitôt augmenté sa rémunération annuelle en la faisant passer de 27.200, 16 € à 27.744 €; que sur 52 salariés embauchés comme M. Oum entre 1976 et 1980 en qualité d'employés, 18, soit 34, 67 % ont aujourd'hui une rémunération inférieure à la sienne ;

Attendu que selon l'article L 2141-5, alinéa 1er, du code du travail, 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, d'avancement et de rémunération ;

Qu'en application des articles L 1132-1, L 1134-1 et L 2141-5 du code du travail, il appartient au salarié syndicaliste qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de présenter des éléments de fait susceptibles de caractériser, selon lui, une atteinte au principe d'égalité de traitement; qu'il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination; qu'il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination; que l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés ;

Attendu que M. Oum fait état de la lettre de réponse de l'inspecteur du travail en date du 3 janvier 2004 à une démarche du syndicat CGT de la société Calyon se plaignant de discrimination syndicale à propos du niveau de rémunération de certains salariés; que concernant sa situation, cette lettre comporte le passage suivant :

"*Concernant le panel des salariés de même qualification que M. Oum :*
- neuf salariés entrés en 1976:
¤ *Sept avec la classification «E-employés»;*
¤ *Un avec la classification «gradé classe 3-1»;*
¤ *Un avec la classification «gradé classe 2-1»;*
- Un salarié entré en 1972 avec la classification «E employé»;
- Un salarié entré en 1988 avec la classification «gradé classe 4»;

"La moyenne du salaire de référence de ces salariés était de 6.245 € en 1977, avec un minimum de 5.211 € et un maximum de 9.077 €;

"En 2004, nous avons :
- Trois salariés avec la qualification «cadre classe H»;
- Quatre techniciens classe G;
- Un cadre classe J;
- Un technicien classe J;
- Un cadre classe I;
- Un gradé classe 4;

"La moyenne du salaire de référence de ces salariés est de 34.690 € en 2004, avec un minimum de 29.133 € et un maximum de 41.000 €;

"On peut alors comparer la situation actuelle de M. Oum avec le panel de ces onze salariés.

Sa classification est F technicien et sa rémunération est de 27.200 € inférieure au minimum du panel";

Que cette lettre fait apparaître que la base de comparaison retenue par l'inspecteur du travail comportait des salariés qui étaient rentrés dans l'entreprise avec des niveaux de classification supérieurs à celui de M. Oum; que, par ailleurs, ce dernier ne fournit aucune indication sur la situation des 7 salariés embauchés en 1976 avec la classification «E employés», notamment quant à leur âge, leur expérience professionnelle, leurs fonctions à la date de leur engagement et leurs diplômes; que dans ces conditions, cette base de comparaison n'apparaît pas pertinente pour déterminer si M. Oum, comme il le prétend, a été victime d'une discrimination syndicale; qu'il apparaît ainsi que M. Oum ne présente pas, sur ce point, d'éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement ;

Attendu que M. Oum estime que ses fonctions de positionniste lui donnent droit depuis qu'il les exerce, à la classification minimum de technicien niveau F; qu'ayant reçu une classification inférieure, le niveau D jusqu'en 1997puis F jusqu'en juin 2010, puis E à partir de juillet 2010, il estime avoir été victime à cet égard d'une discrimination syndicale; qu'il fait valoir qu'il exerce ses fonctions de positionniste sur les marchés de capitaux, ce qui l'amène à déterminer et à assurer le suivi des soldes de trésorerie et ainsi à gérer quotidiennement plusieurs millions d'euros ; que de telles fonctions relèvent de la classification minimum d'opérateur de marchés, niveau F ;

Attendu que les fiches d'évaluation annuelle pour les années 2006, 2008, 2009, 2010 et 2011 produites aux débats par M. Oum décrivent ses fonctions de positionniste comme consistant à assurer, notamment, «la détermination, le suivi, le pilotage et le contrôle des soldes de trésorerie de la banque» (2006 et 2008), «la gestion prévisionnelle des flux par devise en collaboration avec le front office, la construction du solde prévisionnel et le suivi du solde réalisé, la gestion des anomalies en relation avec tous les secteurs de la banque» (2008), «la gestion et le suivi administratif des comptes "Nostri"» (2010); qu'il n'apparaît pas, au vu des débats et des pièces produites, que ces fonctions correspondent à celles décrites à l'annexe V des Métiers-repères à la convention collective de la banque pour l'emploi d'opérateur de marché, à savoir la vente et la négociation de produits de marché, les activités d'originateur et d'opérateur transactions marchés, de responsable produits titres et bourse, de trésorier, d'opérateur produits dérivés, de cambiste et d'arbitragiste; qu'il apparaît que jusqu'en 2010, en application de l'annexe V dans sa rédaction alors en vigueur, le poste de positionniste occupé par M. Oum correspondait aux fonctions de technicien administratif des opérations bancaires relevant selon cette même annexe des niveaux A à G; qu'à partir du 8 mars 2008, les fonctions exercées par M. Oum ont été rangées par l'annexe V modifiée entrée en vigueur à cette date, dans la catégorie de gestionnaire de back office, opérateur de traitements bancaires et technicien de back office de niveau A à F; que dès lors, il n'est pas fondé à soutenir qu'il n'a pas bénéficié du niveau de classification auquel il avait droit; que sur ce point non plus, M. Oum n'a pas subi de discrimination ;

Attendu que M. Oum invoque la situation des cinq autres membres de son service; qu'il produit à cet égard un tableau comparatif de leurs rémunérations jusqu'en 2006; que sur ces cinq salariés, deux d'entre eux, M. et Mme , respectivement adjoint au responsable et responsable d'équipe, ont la qualité de cadre; que leur situation ne peut donc servir d'élément de comparaison; que ce tableau fait apparaître que contrairement à M. Oum qui n'a bénéficié après 1992 d'aucune augmentation personnelle de rémunération, Mmes et ont bénéficié de 2001 à 2005, l'une de trois augmentations en 2002, 2004 et 2005, l'autre de deux augmentations en 2001 et 2006; que, cependant, M. Oum ne fournit aucune indication relative à la situation de ces salariés permettant d'apprécier s'ils se trouvaient, lors de leur entrée dans l'entreprise, dans une situation identique à la sienne quant aux fonctions occupées, à leur âge, aux diplômes et à l'expérience professionnelle antérieurement acquise; qu'ainsi, M. Oum ne présente pas d'éléments de fait susceptibles de caractériser sur ce point une atteinte au principe d'égalité de traitement ;

Attendu que le tableau ainsi produit par M. Oum fait également mention d'une prime de performance annuelle versé à M. Oum jusqu'en 1997, puis à nouveau en 2000 et 2004; que cette prime a été versée à M. en 1997, 1998, 2000, 2002, 2003, 2005, 2006, 2007 et 2008, à Mme jusqu'en 1999, puis en 2003, 2004, 2006, 2007 et 2008, et à Mme en 1998, 1990, 1995, 2006, 2007 et 2008; que la société CA-CIB à qui il appartient de prouver que

sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, ne formule aucune observation à cet égard; que, dans ces conditions et compte tenu des explications respectives des parties, il apparaît que M. Oum a été victime, en ce qui concerne le versement de la prime de performance,d'une discrimination ;

Attendu que M. Oum établit qu'entre le 15 janvier 1997 et le 15 janvier 2007, il n'a fait l'objet d'aucun entretien d'évaluation, alors que selon l'article 36 de la convention collective de la banque, chaque salarié doit bénéficier, au moins une fois tous les deux ans, d'une évaluation professionnelle destinée à permettre à l'employeur d'apprécier ses performances, de suivre l'évolution de sa qualification professionnelle, de son parcours professionnel et de son positionnement dans la classification; qu'ainsi, pendant 10 années, le salarié a été privé indûment de cette évaluation, qualifiée par la convention collective d'«acte important de la gestion des ressources humaines», alors que de septembre 2000 à décembre 2005, il exerçait le mandat de délégué syndical CGT et s'était présenté à plusieurs reprises aux élections de délégué du personnel sur une liste du syndicat CGT; que la société CA-CIB à qui il appartient de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, ne formule aucune observation à cet égard; que, dans ces conditions et compte tenu des explications respectives des parties, il apparaît que M. Oum a été victime à cet égard d'une discrimination syndicale ;

Attendu, enfin, qu'à partir de juillet 2010, les bulletins de salaire de M. Oum qui jusqu'alors mentionnaient le niveau de classification F, portent désormais la mention du niveau E; qu'il s'agit là d'un abaissement du niveau de classification de M. Oum qui, s'il n'a pas entraîné de modification du montant de sa rémunération, n'en constitue pas moins une modification de son contrat de travail effectuée par l'employeur sans son consentement; que la société CA-CIB ne fournit aucune explication à cet égard ; qu'il apparaît que de ce chef également, M. Oum a été victime d'une discrimination syndicale ;

Sur la demande de M. Oum tendant à la revalorisation de son salaire brut à la somme de 4.553,06 € :

Attendu que M. Oum qui perçoit actuellement un salaire mensuel brut de 2.541, 40 €, demande la revalorisation de son salaire mensuelle à la somme de 4.553, 06 € pour tenir compte des augmentations de rémunération dont il estime avoir été injustement privé du fait de la discrimination syndicale dont il a été victime ;

Attendu, cependant, que M. Oum, pour les motifs ci-dessus énoncés, a toujours été payé conformément à la classification qui lui était applicable et n'a pas subi de discrimination salariale par rapport à ses collègues; qu'il y a lieu, dès lors, de le débouter de cette demande ;

Sur la demande de M. Oum tendant à ce que soit rétablie sur ses bulletins de salaire à partir de juillet 2010 la mention de positionniste :

Attendu qu'à partir du mois de juillet 2010, les bulletins de salaire de M. OUM qui jusqu'alors mentionnaient le niveau de classification F au titre de la fonction de positionniste, font mention du niveau E au titre de la fonction de gestionnaire de back office ;

Attendu qu'à partir du 8 mars 2008, une nouvelle rédaction de l'annexe V est entrée en vigueur modifiant la liste des métiers repères; que l'emploi de technicien administratif des opérations bancaires, jusque là mentionné dans cette liste, à été remplacé par celui de gestionnaire de back office correspondant aux fonctions d'opérateur de traitements bancaires et de technicien de back office; que cet emploi recouvre les fonctions de positionniste occupées par M. Oum ; que, de ce fait, c'est à bon droit que la société CA-CIB a mentionné à partir de juillet 2010 la fonction de gestionnaire de back office sur les bulletins de salaire de M. Oum ;

Qu'il y a lieu, dès lors, de débouter M. Oum de cette demande ;

Sur la demande de rappel de salaire formulée par M. Oum :

Attendu que de 1997 à 2008, M. Oum a perçu trois primes de performances de 381 € en 1997, 305 € en 2000 et 1.000 € en 2004;que dans le même temps, M. a perçu au titre de cette prime 762 € en 1997 et 1998, 914 € en 2000, 1.200 € en 2002, 1.000 € en 2003 et 1.500 € en

2005 ; que Mme [redacted] a perçu pour sa part 1.524 € en 1997, 762 € en 1998 et en 1999, 1.000 € en 2003, 2004, 2006, 2007 et 2008; qu'enfin, Mme [redacted] a perçu 762 € en 1998 et 1999, 1.000 € en 2006, 2.500 € en 2007 et 3.000 € en 2008;

Qu'il s'agit là, pour les motifs ci-dessus énoncés, d'une discrimination salariale subie par le salarié;

Qu'en conséquence, M. Oum est en droit de prétendre à un rappel de salaire au titre de la prime de performance dont il a été indûment privé, de 1.842 € ainsi qu'à la somme de 184, 20 € au titre des congés payés afférents, au paiement desquels il y a lieu de condamner la société CA-CIB ;

Sur la demande de dommages-intérêts au titre de la perte de salaire résultant de la discrimination pour la période du 1er janvier 1995 au 6 février 2001:

Attendu que M. Oum sollicite le paiement de dommages-intérêts pour la période du 1er janvier 1995 au 6 février 2001 en faisant valoir qu'au cours de cette période, il n'a pas bénéficié de la rémunération qui lui était due ;

Attendu que cette demande n'apparaît pas fondée, dès lors que sous couvert d'une demande de dommages-intérêts, M. Oum sollicite en réalité le paiement d'une créance de rappel de salaires qui, portant sur une période antérieure de plus de cinq ans à la date à laquelle il a saisi le conseil de prud'hommes de cette contestation, se trouve prescrite en application de l'article 2277 du code civil ;

Qu'il convient, dès lors, de débouter M. Oum de cette demande ;

Sur la demande de dommages-intérêts pour préjudice moral :

Attendu que M. Oum a été victime de discriminations syndicales caractérisées par des versements de la prime de performance inférieurs à ceux de ses collègues, par l'absence d'entretien d'évaluation entre le 15 janvier 1997 et le 15 janvier 2007 et par l'abaissement décidé unilatéralement par son employeur, en juillet 2010, de son niveau de classification de F à E ;

Que M. Oum a subi de ce fait un préjudice moral qui doit être réparé et que la cour est en mesure d'évaluer à la somme de 15.000 € au paiement de laquelle il convient de condamner la société CA-CIB ;

Sur la prise en compte des intérêts au taux légal :

Attendu que les rappels de rémunération et l'indemnité de licenciement qui relèvent de la loi et non de l'appréciation des juges, produisent intérêts au taux légal, en application des articles 1153 du code civil et de l'article R 1452-7 du code du travail, à compter de la réception par le défendeur de sa convocation devant le bureau de conciliation ;

Qu'en conséquence, les sommes susvisées de 1.842 € et 184, 20 € produisent intérêts au taux légal à compter de la date à laquelle la société CA-CIB a reçu notification de sa convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes ;

Qu'en revanche, les dommages-intérêts pour préjudice moral alloués à M. Oum relevant de la seule appréciation de la cour, produisent intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Sur la remise des documents sociaux :

Attendu qu'il convient d'ordonner à la société CA-CIB de remettre à M. Oum un bulletin de salaire conforme au présent arrêt; qu'il n'y a pas lieu à astreinte ;

Sur la demande de capitalisation des intérêts :

Attendu qu'en application de l'article 1154 du code civil, la capitalisation des intérêts est de droit dès lors qu'elle est régulièrement demandée; qu'elle ne peut être ordonnée qu'à compter

de la demande qui en est faite et ne peut rétroagir avant cette demande ; qu'elle peut être demandée pour les intérêts à venir dès lors qu'une année entière se sera écoulée ;

Que dans la limite des principes ci-dessus énoncés, il convient de faire droit à cette demande;

Sur la demande d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

Attendu que l'équité commande d'accorder à M. Oum la somme de 1.500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, au titre de ses frais irrépétibles d'instance ;

Sur la recevabilité de l'intervention de l'union locale CGT de Chatou, contestée par la société CA-CIB :

Attendu que la société CA-CIB conteste la recevabilité de l'union locale CGT de Chatou en faisant valoir que Mme Lemonnier, qui s'est présentée à la barre au nom de cette dernière, ne produit aucun élément justifiant de la qualité en vertu de laquelle elle intervient à l'instance ;

Attendu, cependant, que Mme Lemonnier a produit à l'audience un mandat en date du 14 décembre 2011 de l'union locale CGT de Chatou lui donnant pouvoir de la représenter et d'agir en qualité de mandataire syndical afin d'assister Mme Oum devant la cour ;

Qu'il s'ensuit que le moyen de la société CA-CIB tendant à contester la recevabilité de l'intervention de l'union locale CGT de Chatou manque en fait; qu'il convient de rejeter cette fin de non recevoir ;

Sur la demande de dommages-intérêts formulée par l'union locale CGT de Chatou :

Attendu que les agissements constitutifs de discrimination syndicale et de harcèlement moral dont a été victime M. Oum ont porté atteinte aux intérêts collectifs de la profession ;

Que, dès lors, l'union locale CGT de Chatou est en droit de prétendre à la réparation du préjudice subi de ce fait par la profession; que la cour est en mesure d'évaluer ce préjudice à la somme de 1.000 € au paiement de laquelle il y a lieu de condamner la société CA-CIB ;

Sur la demande d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

Attendu que l'équité commande d'accorder à l'union locale CGT de Chatou la somme de 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, au titre de ses frais irrépétibles ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR, statuant par mise à disposition au greffe et par décision contradictoire,

Infirme le jugement et, statuant à nouveau,

Dit que M. Wathana Oum a été victime d'une discrimination syndicale ;

Condamne la société CA-CIB, venant aux droits de la société Calyon, à verser à M. Oum les sommes de :

Avec intérêts au taux légal à compter de la date à laquelle la société CA-CIB a reçu notification de sa convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes :

+ 1.842 € à titre de rappel de prime de performance ;
+ 184, 20 € au titre des congés payés afférents ;

<u>Avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt</u> :

+ 15.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral pour discrimination syndicale ;

Ordonne à la société CA-CIB de remettre à M. Oum un bulletin de salaire conforme au présent arrêt; dit n'y avoir lieu à astreinte ;

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

Condamne la société CA-CIB à verser à M. Oum la somme de 1.500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, au titre de ses frais irrépétibles d'instance ;

Déboute la société CA-CIB de sa fin de non recevoir ;

Dit que l'intervention de l'union locale CGT de Chatou est recevable ;

Condamne la société CA-CIB à verser à l'union locale CGT de Chatou la somme de 1.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice collectif subi par la profession du fait de la discrimination syndicale dont a été victime M. Oum ;

Condamne la société CA-CIB à verser à l'union locale CGT de Chatou la somme de 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, au titre de ses frais irrépétibles ;

Condamne la société CA-CIB aux dépens, ainsi qu'aux frais d'exécution de la présente décision.

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 Jeanne MININI, Président et par Madame Sabrina NIETRZEBA-CARLESSO, Greffier auquel le magistrat signataire a rendu la minute.

Le GREFFIER, **Le PRÉSIDENT,**

POUR COPIE CERTIFIEE CONFORME
LE GREFFIER EN CHEF

COUR D'APPEL DE VERSAILLES