

SOC.

PRUD'HOMMES

CB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 19 janvier 2011

Cassation partielle

M. BAILLY, conseiller le plus ancien faisant fonction de
président

Arrêt n° 59 F-D

Pourvois n° B 09-42.541
et T 09-42.556

JONCTION

REPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

I - Statuant sur le pourvoi n° B 09-42.541 formé par la société
Renault Retail Group, venant aux droits de la société Reagroup, société
anonyme, dont le siège est 12 place Bir Hakeim, 92100
Boulogne-Billancourt,

contre un arrêt rendu le 7 avril 2009 par la cour d'appel de Paris
(18e chambre D), dans le litige l'opposant :

1° à M. Jean-François

2° à l'union départementale CGT du Val-de-Marne, dont le
siège est 11-13 rue des Archives, 94000 Créteil,

3°/ au syndicat CGT des travailleurs Renault-Fresnes, dont le siège est 4 avenue de Stalingrad, La Cerisaie 210, 94260 Fresnes,

défendeurs à la cassation ;

II - Statuant sur le pourvoi n° T 09-42.556 formé par M. Jean-François

contre le même arrêt rendu dans le litige l'opposant à la société anonyme Renault Retail Group,

défenderesse à la cassation ;

En présence :

1°/ de l'union départementale CGT du Val-de-Marne,

2°/ du syndicat CGT des travailleurs Renault-Fresnes ;

La demanderesse au pourvoi n° B 09-42.541 invoque, à l'appui de son recours, trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Le demandeur au pourvoi n° T 09-42.556 invoque, à l'appui de son recours, un moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 24 novembre 2010, où étaient présents : M. Bailly, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Morin, conseiller rapporteur, Mme Perony, conseiller, M. Lacan, avocat général, M. Richard, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Morin, conseiller, les observations de la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat de la société Renault Retail Group, de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de M. , l'avis de M. Lacan, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu leur connexité, joint les pourvois n° B 09-42.541 et T 09-42.556 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. , engagé comme apprenti mécanicien par la Régie Renault le 1er septembre 1981, a exercé depuis le 1er septembre 1983 les fonctions de mécanicien dans l'établissement de Fresnes de cette entreprise, lequel a été transféré en

1997 à la société Renault France automobile Paris Sud (RFA), devenue en dernier lieu la société Renault Retail Group ; que l'intéressé, qui a exercé dans cet établissement divers mandats représentatifs de 1985 à 2007, était élu conseiller prud'homme depuis 1992 ; que la situation professionnelle de l'intéressé, classé au coefficient 185 en 1983 et promu en 1992 en dernier lieu au coefficient 225, n'a plus évolué depuis cette date ; qu'en 2004, l'employeur a refusé d'accéder à la demande du salarié d'examiner son évolution professionnelle qu'il avait formée en juin 2003, en application d'une note de service du 4 avril 2003 de la société RFA décidant de l'application partielle de l'accord d'entreprise du 14 décembre 2001 de la société Renault ; que le salarié a saisi la juridiction des référés en alléguant l'absence d'évolution professionnelle en raison de ses activités représentatives et syndicales, d'absence d'entretien d'évaluation professionnelle et de proposition de formation depuis 1992 ; que le juge des référés lui ayant accordé une provision pour discrimination syndicale, M. L. a, le 29 juin 2006, saisi la juridiction prud'homale au principal d'une demande de fixation définitive des dommages-intérêts à ce titre et pris acte de la rupture du contrat de travail par lettre du 29 juin 2007 en demandant qu'il soit jugé que cette prise d'acte produisait les effets d'un licenciement nul ;

Sur le premier moyen du pourvoi n° B 09-42.541 de la société Renault Retail Group :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation du contrat de travail de M. L. et de la condamner à lui payer des indemnités pour discrimination syndicale, violation du statut protecteur, licenciement nul et rupture du contrat de travail, ainsi qu'au paiement de dommages-intérêts au syndicat CGT de son établissement de Fresnes et à l'union départementale CGT du Val-de-Marne, alors, selon le moyen :

1°/ que seules des raisons objectives, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence, permettent de justifier que des salariés appartenant à des établissements différents d'une même entreprise mais exerçant le même travail soient traités différemment ; qu'en l'espèce, en se fondant sur ce que les directeurs des établissements de l'entreprise disposeraient d'un "pouvoir de proposition" en matière de politique salariale, lequel découlerait de l'accord sur les mesures salariales 2004, pour justifier le resserrement du panel aux quatre seuls salariés comparables de l'établissement de Fresnes auquel appartenait M. L. la cour d'appel n'a pas caractérisé une seule raison objective justifiant d'écarter dudit panel les salariés des autres établissements de la société dont les parcours professionnels étaient identiques à celui du demandeur, en violation des articles L. 1132-1, L. 2141-5 L. 3211-1, L. 3221-2, L. 3221-4 et L. 3221-5 du code du travail ;

2°/ que l'accord sur les mesures salariales de 2004 auquel se réfère l'arrêt attaqué liait le pouvoir de proposition du chef d'établissement à une appréciation sur "les performances et la compétence de chacun sur son poste", de sorte qu'en s'abstenant de s'expliquer sur l'impossibilité d'appliquer cette disposition au cas de M. dont 100 % du temps était consacré à des fonctions prud'homales et sur la nécessité en conséquence de comparer sa rémunération à la moyenne nationale, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale tant au regard des articles L. 1132-1 et 2141-5 du code du travail que de l'accord susvisé ;

3°/ que les juges du fond ne peuvent statuer par voie de référence à un précédent jugement dépourvu de l'autorité de la chose jugée pour régler l'instance en cours ; que viole les articles 5 du code civil et 455 du code de procédure civile la cour d'appel qui, pour justifier le resserrement du panel de référence aux seuls salariés de l'établissement où travaillait le salarié demandeur, se fonde sur une précédente instance concernant un autre litige individuel ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que l'accord de méthode du 14 décembre 2001 de l'entreprise Renault, transposé partiellement à la société RFA en 2003, prévoyait une vérification des différences de traitement entre les salariés investis de mandats représentatifs et le reste du personnel au niveau de l'établissement, a retenu que le panel de comparaison établi par l'employeur au niveau de l'entreprise n'était pas probant et que les comparaisons faites par le salarié étaient pertinentes au regard du pouvoir de proposition reconnu au chef d'établissement en matière d'augmentation de salaires et de promotions individuelles ; qu'elle a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen, inopérant dans sa première branche, critique pour le surplus des motifs surabondants ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société fait encore grief à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen :

1°/ que, pour allouer à M. 81 551 euros au titre du rappel de salaires et 110 000 euros au titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, la cour d'appel se réfère au salaire moyen de quatre collègues mécaniciens auxquels se comparait l'intéressé sans nullement s'expliquer sur la circonstance que chacun de ceux-ci avait, à la suite de formations spécifiques, acquis la qualification de "coordinateur technique" correspondant à celle d'un technicien productif de haut niveau capable de jouer le rôle de formateur auprès d'une équipe, ainsi que le faisaient valoir les conclusions de la société ; que dès lors, en faisant

bénéficiaire M. [redacted] d'un niveau de rémunération et de responsabilité équivalent auquel il ne pouvait nullement prétendre en l'absence de la qualification requise, la cour d'appel, qui passe outre à ces éléments objectifs, viole la convention collective nationale des services de l'automobile et la classification prévue par l'avenant 35 du 6 décembre 2002 étendu, ainsi que le principe "à travail égal, salaire égal" ;

2°/ que le constat que M. [redacted] n'était pas muni des diplômes nécessaires pour accéder au niveau des collègues auxquels il se comparait constituait un fait objectif de nature à justifier la différence de traitement et nullement l'imputation d'une responsabilité comme l'affirme l'arrêt, de sorte qu'en statuant comme elle l'a fait, en se bornant à relever que "Renault Retail ne conteste pas la stagnation de carrière de M. [redacted]", la cour d'appel a méconnu, en violation des articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail, le principe selon lequel l'employeur peut justifier d'une différence de traitement par référence à la compétence professionnelle du salarié en cause ;

3°/ subsidiairement, qu'il résulte de l'accord sur l'exercice du droit syndical du 13 juin 2000 et de l'accord du 27 décembre 2000 relatif au statut social des salariés de l'UES, en vertu desquels les entretiens individuels ont pour objet de "recueillir les souhaits des salariés en matière de formation" et d'exprimer "les besoins en formation professionnelle", que l'initiative d'imposer à M. [redacted] une formation de "coordinateur technique" (Co-tech) qu'il ne sollicitait nullement et de l'inciter à ménager, au sein de ses fonctions de conseiller prud'homme à plein temps, le temps nécessaire pour suivre cette formation qualifiante, n'appartenait pas à l'entreprise signataire des accords susvisés ; de sorte qu'en lui reprochant de ne pas avoir pris l'initiative de former M. [redacted], la cour d'appel a violé ensemble lesdits accords et les articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

4°/ de toute façon, que, dans l'hypothèse de l'attribution par le juge d'un coefficient hiérarchique supérieur à un salarié, l'employeur n'est tenu qu'au paiement d'un rappel de salaire correspondant au minimum conventionnel de rémunération afférent à ce coefficient ; que dès lors en se déterminant, pour fixer le montant du préjudice financier de M. [redacted], au salaire moyen de ses collègues choisis par lui, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles 1134 du code civil, L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui a constaté que la situation du salarié n'avait pas évolué depuis 1992, a exactement décidé que l'employeur ne pouvait pas se prévaloir de l'absence d'activité professionnelle en raison de ses activités représentatives et syndicales pour

justifier une atteinte à l'égalité de traitement qui n'était pas étrangère à la discrimination subie par l'intéressé ;

Attendu, ensuite, qu'ayant relevé que l'entreprise ne l'avait pas convoqué aux entretiens d'évaluation annuels et de diagnostic de carrière, elle a exactement décidé que la société devait en prendre l'initiative pour assurer l'évolution professionnelle du salarié conformément aux accords collectifs applicables ;

Et attendu, enfin, que sans encourir les griefs des première et dernière branches du moyen et tenant compte de la discrimination subie depuis 1985, la cour d'appel a pu fixer le montant de l'indemnité due pour violation du statut protecteur en fonction du coefficient moyen atteint lors de la rupture du contrat de travail par des salariés placés dans la même situation que lui à cette date, et a souverainement apprécié le préjudice en résultant ;

Que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la société fait enfin grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement nul et de la condamner à payer à M. ' des sommes à titre d'indemnité pour licenciement nul et pour discrimination syndicale, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque la prise d'acte de la rupture à la seule initiative d'un salarié protégé est requalifiée en licenciement, cette requalification produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en décidant au contraire que la rupture devrait produire les effets d'un licenciement nul, la cour d'appel a violé par fausse application l'article L. 1442-19 du code du travail ;

2°/ que le juge judiciaire n'est pas compétent pour apprécier l'atteinte portée au statut protecteur d'un mandataire syndical, de sorte que la cour d'appel qui considère que la rupture provoquée par le salarié serait intervenue en violation de son statut et décide, sur cette base, que son départ produirait les effets d'un licenciement nul, viole l'article L. 1442-19 du code du travail ;

Mais attendu que si la procédure de licenciement d'un salarié titulaire d'un mandat électif ou de représentation est d'ordre public, ce salarié ne peut être privé de la possibilité de prendre acte de la rupture en raison des faits qu'il reproche à l'employeur ; que cette rupture produit soit les effets

d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, lorsque les faits invoqués la justifient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que le salarié avait rompu le contrat de travail en raison du traitement discriminatoire qu'il subissait depuis 1985 et encore plus depuis 1992, en l'absence de promotion professionnelle, d'entretien annuel et en raison d'une inégalité de rémunération ; qu'elle en a exactement déduit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement nul ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi n° T 09-42.556 de
M. _____ :

Vu les articles L. 2421-1 et L. 2421-3 du code du travail ;

Attendu que pour fixer le montant de l'indemnité due au salarié pour violation du statut protecteur, la cour d'appel retient que ce dernier doit être indemnisé de la perte de salaire et de congés payés qui seraient échus pendant la période de protection, soit pendant trente-huit mois, outre l'indemnité de congés payés, sous déduction des salaires d'activité et des revenus de substitution perçus ;

Qu'en statuant ainsi, alors que lorsque les faits allégués la justifient, la prise d'acte de la rupture du contrat par un salarié protégé produit les effets d'un licenciement nul prononcé en violation du statut protecteur, ce dont il résulte que l'indemnité due à ce titre est une indemnité forfaitaire, sans déduction, égale aux salaires que le salarié aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la protection en cours, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il fixe à la somme de 81 551,80 euros à titre de compensation de salaire dont à déduire les revenus salariaux et les revenus de substitution perçus par M. _____ depuis la rupture pendant la période de protection, l'arrêt rendu le 7 avril 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Condamne la société Renault Retail Group à payer à M. _____ la somme de 81 551,80 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur ;

Condamne la société Renault Retail Group aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Renault Retail Group à payer à M. la somme de 2 500 euros ;

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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf janvier deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat aux Conseils pour la société Renault Retail Group, demanderesse au pourvoi n° B 09-42.541

PREMIER MOYEN DE CASSATION

(Sur la différence de rémunération caractérisant une prétendue discrimination)

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la résolution du contrat de travail de Monsieur _____ : aux torts de la société RENAULT RETAIL GROUP, d'avoir condamné cette dernière à lui payer les sommes de 6.347,88 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 634,78 € à titre de congés payés afférents, 12.029,65 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 110.000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale, 81.551,80 € à titre de compensation de salaires dont à déduire les revenus salariaux et les revenus de substitution perçus par M. _____ : depuis la rupture pendant la période de protection, 12.029,65 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 25.000 € pour licenciement nul, et d'avoir condamné la société RENAULT RETAIL GROUP à payer au syndicat CGT de l'établissement de la société de Fresnes la somme de 2500 € à titre de dommages et intérêts et à l'Union départementale CGT du Val de Marne celle de 2500 € ;

AUX MOTIFS QU' « en l'espèce M. _____ expose qu'il a subi pendant des années depuis 1985 et surtout à compter de 1992 une discrimination syndicale qui s'est traduite d'une part, par un retard en matière de rémunération en comparaison avec les autres salariés du même établissement de Fresnes occupant les mêmes fonctions et disposant d'un coefficient identique ou inférieur au sien (le coefficient 225 puis après nouvelle classification, l'échelon 9) et d'autre part, par un retard dans le déroulement de sa carrière par rapport à celle des salariés engagés dans la même période que lui au même coefficient, que postérieurement à la note de service du 4 avril 2003 reprenant certaines des dispositions de l'accord Renault du 14 décembre 2001 sur l'évolution professionnelle des représentants du personnel il a saisi son employeur par lettre du 10 juin 2003, que la réponse du 10 juin 2004 de la société REAGROUP portant contestation de l'existence d'un écart de rémunération à son détriment visait 55 salariés dont la plupart travaillaient en province où les salaires sont bien inférieurs et dont la situation n'était pas précisée, que le concernant la cour d'appel de Paris dans son arrêt sur référé du 16 mars 2006 a statué qu'il devait être comparé à des salariés issus de la même filière que lui, possédant une ancienneté similaire au sein de l'établissement de Fresnes auquel il appartenait et devant permettre l'établissement du panel de

référence conformément à l'accord de méthode du 14 décembre 2001, mais non à un panel élargi ; qu'au sein de rétablissement de Fresnes travaillaient environ 50 ouvriers dont une trentaine de mécaniciens ; que sur le moyen tiré d'un traitement différencié en matière de rémunération, M. expose d'abord que l'ancienneté ne peut expliquer les différences de rémunération constatée dès lors que la prime d'ancienneté est devenue la prime "formation qualification" en mars 1999 et déduite du salaire de base ; qu'il expose ensuite avec des panels de comparaison, pièces à l'appui, qu'a coefficient égal sa rémunération est toujours inférieure à celle des autres mécaniciens de l'établissement de Fresnes, qu'il est moins bien rémunéré de surcroît que les salariés ayant un coefficient inférieur, qu'ainsi lorsqu'il avait le coefficient 225 sa rémunération correspondait à celle du coefficient 190 : ainsi concernant des salariés engagés avant 1985 et ayant au plus en 2000 le coefficient 225 (MM. et dont le coefficient est inférieur et la rémunération bien supérieure), que par exemple de décembre 1994 à décembre 2003 une différence totale de 18.804 euros en sa défaveur par comparaison à M. A est avérée, qu'ainsi au mois de février 1999, il est le moins payé des personnels de la même filière bénéficiaires de coefficients allant de 215 à 225, que sur 1999 alors qu'il a le coefficient 225 il gagnait moins que certains mécaniciens au coefficient 190 comme M. engagé en 1991 et M. engagé en 1976, qu'en 2004 le salaire de ce dernier à l'échelon 6 est supérieur au sien à l'échelon 9, que tous les mécaniciens engagés avant 1985 avaient tous en 2000 une rémunération supérieure, y compris ceux ayant un coefficient inférieur, que de mêmes différences sont constatables à partir des bulletins de paie de M. POIRET engagé en 1987 et bénéficiaire du coefficient 225 en 1997, de même pour M. M. ; que ces éléments caractérisent une atteinte au principe d'égalité salariale entre M. et les mécaniciens de l'établissement de Fresnes sur plusieurs années et laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte au détriment de l'intéressé ; Que sur le moyen tiré d'un traitement différencié dans le déroulement de sa carrière depuis 1992, date de son élection entant que conseiller prud'homme, M. vient dire que jusqu'en 1999, les passages au coefficient supérieur s'effectuaient après réussite à des "essais professionnels", à savoir des examens pratiques et théoriques, qu'il a obtenu les coefficients 215 en 1990, 220 au 1er mai 1992 et 225 au 1er septembre 1992 selon cette procédure, que le coefficient 140 devait s'obtenir au choix ou après examen professionnel, qu'a compter de 1999 l'avancement professionnel a relevé de la seule hiérarchie aux termes d'évaluation de performances, que son collègue, M. a ainsi obtenu en 2002 le coefficient 240 sur simple décision de la direction, que tel n'a jamais été son cas, que lors de l'entretien du 2 septembre 2003 le directeur de l'établissement estimait en effet ne pouvoir juger la performance de M. au motif qu'il n'exerçait pas d'activité dans l'entreprise, et le responsable des ressources humaines que "le nombre d'heures

consacrées à d'autres activités que celle du poste ne permettait pas d'apporter d'appréciation professionnelle", qu'il n'existait pourtant aucun obstacle conventionnel ou réglementaire à sa promotion au coefficient 240 (échelon 12) ; que M. [redacted] compare également sa situation de carrière à celle de M. [redacted] et MM. [redacted] et [redacted] engagés à la même période et devenus agents de maîtrise A70 ; qu'il établit un panel concernant les salariés de l'établissement de Fresnes engagés dans la même filière avant 1985 et ayant eu à cette date le coefficient 195, panel démontrant qu'en 1999 l'ensemble avait obtenu le coefficient 240 (échelon 12 en 2004 technicien expert auto) et que certains sont devenus agents de maîtrise A70 (échelon 17 désormais) ; qu'il effectue un autre panel pour les salariés engagés après 1985 mais avec le coefficient 185 ou même inférieur avec un salaire à l'embauche, supérieur au sien et qui ont eu une évolution de carrière ensuite plus favorable ; qu'il démontre que les mécaniciens dans la même situation que lui lors de sa prise de mandats ont tous eu une évolution de carrière plus favorable et de rémunération plus importante ; Que M. [redacted] expose qu'il a été discriminé également par d'autres biais, à savoir l'absence d'entretien individuel annuel, d'examen de situation individuelle après quatre ans en cas d'absence de changement, l'absence de prime d'habillage payée ensuite sur décision de justice, l'absence de formation professionnelle ; Qu'il s'évince de l'ensemble des éléments avancés par M. [redacted] sur la base de panels, pièces à l'appui, que le salarié titulaire de mandats syndicaux et représentatifs a subi une disparité dans l'évolution de sa carrière et une différence de traitement en matière de formation, entretien, évaluation de sa situation ; Qu'en réponse la société RENAULT RETAIL GROUP pour prouver que ses décisions, concernant M. [redacted] sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination s'attache à contester la pertinence des éléments apportés à M. [redacted] ; Qu'en premier lieu, sur l'évolution de la rémunération de M. [redacted], elle vient dire, d'abord, que le panel qu'elle a pris à réception des réclamations de M. [redacted] était afférent à trente établissements de la société dont sept à Paris et en région parisienne, que ce panel retrace l'évolution de la rémunération de 55 salariés issus de la même filière que M. [redacted] depuis 1984 jusqu'à 2003, tous ces mécaniciens-électriciens étant classés au coefficient 195 en 1984. qu'il s'évince des comparaisons faites que la rémunération de M. [redacted] a relevé pendant toute cette période la rémunération moyenne de l'ensemble des salariés, que M. [redacted] ne peut s'en référer qu'au seul établissement de Fresnes dès lors que les salariés d'autres établissements sont placés dans une situation identique, que leurs travaux conformément à l'article L.3221-4 du code du travail sont considérés comme ayant valeur égale, exigeant des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, des capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse, que le périmètre de comparaison se situe nécessairement au niveau de la personne morale et

non des établissements non pourvus de la personnalité juridique et d'accord spécifique ; Qu'elle vient dire ensuite, que M. _____ n'était pas dans une situation identique à celle de ces collègues mécaniciens de Fresnes dès lors qu'il n'a plus, exercé d'activité professionnelle dans l'établissement depuis 1997, que la note du 4 avril 2003 sur la procédure d'application de l'accord de méthode du 14 décembre 2001 relatif au règlement des litiges résultant d'évolutions professionnelles des représentants des personnels se réfère à un panel de référence établi selon la moyenne nationale des établissements" de RENAULT RETAIL GROUP ; Que par cette argumentation, l'appelante reconnaît la réalité de l'inégalité de rémunérations subie par M. _____ au sein de l'établissement de Fresnes ; qu'elle évoque elle-même une cause contraire au principe de non discrimination syndicale dès lors qu'elle justifie l'inégalité de rémunération subie par l'absence d'activité professionnelle de M. _____ ; laquelle procédait pourtant de l'exercice par celui-ci de ses mandats syndicaux et représentatifs ; Qu'il s'évince de l'accord de méthode du 14 décembre 2001 qu'a transposé partiellement la RFA dans sa note du 4 avril 2003 que l'entreprise Renault a décidé expressément d'apprécier les écarts pouvant exister entre les salariés titulaires de mandats représentatifs et les autres placés dans une situation identique au niveau de l'établissement ; Que la note du 4 avril 2003 de la société RFA dispose que si le panel constitué est inférieur à 10 personnes, si le salarié concerné a changé d'établissement ou s'il était cadre, le périmètre retenu est celui de l'entreprise ; qu'en l'espèce cependant une trentaine de mécaniciens travaillait au sein de l'établissement de Fresnes ; que M. _____ n'a jamais changé d'établissement ; que si les panels tenus par le salarié par référence à sa date d'embauche et ses coefficients successifs sont inférieurs à 10, la société RENAULT RETAIL GROUP ne rapporte pas elle la preuve que les 55 salariés qu'elle a pris en compte formellement dans des établissements dispersés étaient placés dans chaque cas dans une situation identique, que leurs travaux ont eu valeur égale, nécessité un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités professionnelles, physiques ou nerveuses identiques ; Que le panel élargi choisi par la société contredit les précisions données par elle dans une autre instance dans le litige l'opposant à M. _____, mécanicien travaillant également au sein de l'établissement de Fresnes, selon lesquelles la politique de progression des salaires relevait d'une autonomie déléguée à chaque établissement ; Que cette précision n'est pas contredite par la production de l'accord sur les mesures salariales 2004 dont s'est prévalu la société RENAULT RETAIL GROUP en cours de délibéré ; qu'en effet cet accord définit des principes généraux applicables à tous (intégration du "complément d'antériorité", taux de revalorisation des salaires, taux de promotions individuelles etc ...) ; que le choix des bénéficiaires d'augmentation et de promotion individuelle procède au contraire selon "le plan d'augmentation individuelle et promotion" 2004 annexé à l'accord des propositions des directeurs d'établissements au regard des performances de la compétence de chacun sur son poste ; Qu'en

l'espèce, les comparaisons permettant d'apprécier l'existence d'une discrimination ou non ne peuvent donc être faites qu'au niveau de l'établissement dont le directeur reste maître par son pouvoir de proposition de la politique effective d'augmentations et de promotions individuelles ; Que dans ces conditions, la société RENAULT RETAIL GROUP n'apporte aucun élément objectif justifiant la différence de rémunération subie pendant des années par M. L. ; Qu'en second lieu sur l'évolution de carrière de M. ; la société RENAULT RETAIL GROUP oppose que dès 1985 M. a commencé à exercer des mandats représentatifs sans que cela n'entrave son évolution professionnelle, que les titulaires de mandats dans l'entreprise ont une progression de carrière significative dès lors que leurs qualités professionnelles sont avérées, ainsi M. qui a acquis le coefficient 240, statut cotech dès 1994 (coordinateur technique), qu'il relève du pouvoir de direction de l'employeur de faire évoluer les salariés, qu'au sein de la direction commerciale de RENAULT les essais professionnels permettent aux agents professionnels d'accéder à la qualification supérieure, qu'ils sont organisés au moins tous les neuf mois dans chaque succursale, que des principes similaires sont applicables au sein de RENAULT RETAIL GROUP, que la convention collective des services de l'automobile et la nouvelle classification au 1er juin 2003 impliquent que la progression de carrière relève de critères objectifs liés soit à l'acquisition d'une formation qualifiante, soit à l'expérience professionnelle, que le passage à la qualification de coordinateur technique revendiquée par M. exigeait le passage de tests d'admission et le suivi de la formation Cotech, qu'ainsi M. d'abord au sein de la société Renault a bénéficié d'un avancement après passage d'essais professionnels en 1990 et deux fois en 1992, qu'ensuite il ne s'est plus présenté à des essais professionnels permettant l'accès à un coefficient supérieur, notamment au sein de REAGROUP où le système est resté en vigueur jusqu'en 1999 ; que M. devait réussir l'examen d'entrée à la qualification de coordinateur technique mais n'a jamais demandé à passer l'examen, qu'il pouvait demander à avoir des entretiens d'évaluation et de stage, ce qu'il n'a pas fait, qu'il n'avait aucun droit à une évolution professionnelle garantie, qu'il ne pouvait de même prétendre accéder à la qualification de technicien expert après vente automobile, échelon 12, faute d'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de qualification professionnelle et de compétence requise, qu'en tout état de cause la demande d'octroi du coefficient 240 ou de l'échelon 12 n'est pas fondée au regard de l'évolution moyenne des carrières ; que la comparaison faite sur le panel des salariés ayant accédé en 1992 au coefficient 225 (3 salariés) n'est pas pertinente, un seul ayant accédé au coefficient 240 puis été classé à l'échelon 12 alors qu'il était lui aussi titulaire d'un mandat, que le panel des 14 salariés engagés au même coefficient 185 que M. ont tous un coefficient inférieur ou égal à 225, 42,8% de ce panel ont eu le même parcours, voire un parcours moins favorable, que M. a bénéficié d'un congé individuel de formation du 1er octobre 2000 au 30 juin 2001 et obtenu une

licence en droit par validation des acquis personnels et professionnels, qu'aucun entretien professionnel n'a été tenu du seul fait de l'absence d'activité du salarié pour le compte de l'entreprise puisqu'à compter de 1995 il avait 65% de son temps de présence dédié à ses mandats de représentation, qu'il n'a jamais exprimé le souhait de reprendre son activité ou d'accéder à une formation liée à son emploi ; Que par cette argumentation la société RENAULT RETAIL GROUP ne conteste pas la stagnation de la carrière de M. [redacted] en comparaison à celle de ses autres collègues mécaniciens mais entend lui en faire porter la responsabilité ; Qu'elle ne donne ainsi aucun élément objectif sur le fait que la situation de M. [redacted] n'ait pas évolué depuis 1992 et n'avance aucune cause licite dès lors que l'explication qu'elle donne est de fait le temps passé à l'exercice des mandats ; que l'absence par elle de convocation à des entretiens annuels d'évaluation du salarié et à des diagnostics de carrière et l'absence d'incitation à des formations ne lui permettent pas de rendre M. [redacted] responsable de sa situation ; que M. L. [redacted] faisait encore partie du personnel de l'entreprise même si son activité n'était plus à la production ; Qu'en conséquence, la société RENAULT RETAIL GROUP n'apportant pas d'éléments objectifs pour justifier la rupture d'égalité constatée au détriment de M. [redacted] concernant tant sa rémunération que sa carrière, l'appel des dispositions ayant constaté et sanctionné la discrimination subie n'est pas fondé ; que de par la discrimination qu'il a subie pendant de longues années, M. [redacted] a subi un préjudice du fait de pertes importantes de rémunération et en terme de carrière ; Que M. [redacted] se réfère à juste titre au salaire moyen des quatre collègues Mécaniciens placés dans une situation identiques lors de sa prise de mandat en 1985 ; qu'il démontre par comparaison subir une différence de salaire de 1407 10 euros en décembre 2004 et effectue ses calculs en tenant compte de l'évolution de la monnaie ; qu'il démontre également son préjudice certain au titre de sa perte de retraite ; qu'il doit être fait droit à sa demande de dommages et intérêts justifiée en son quantum, à hauteur de 110.000 euros représentant l'indemnisation de son préjudice financier et de son préjudice moral ; que sur la rupture, M. L. [redacted] a été conduit à rompre son contrat de travail en raison du traitement discriminatoire qu'il subissait depuis 1985 et encore plus depuis 1992, du défaut de promotion professionnelle et d'entretiens annuels, d'évaluation, d'une inégalité de rémunération ; Que ces manquements graves de l'employeur sont avérés ; Que M. L. [redacted] étant titulaire de mandats représentatifs, cette rupture provoquée produit les effets d'une licenciement nul comme venant en violation de son statut protecteur ; Que M. L. [redacted] doit être indemnisé de son préjudice résultant d'une part de la perte des salaires et indemnités de congés payés qui seraient échus pendant toute la période de sa protection soit pendant trente-huit mois la somme totale de 74138 euros (1951 x 38) outre 7413,80 euros à titre d'indemnité de congés payés, soit 81551,80 euros, dont à déduire les salaires d'activité et les revenus de substitution perçus et d'autre part des

conséquences de la perte de son emploi ; Qu'il convient sur le premier chef de préjudice de renvoyer les parties à faire le compte de la déduction à intervenir en se référant aux déclarations fiscales de revenus salariaux ou revenus de substitution de M. L. [redacted] et tous autres justificatifs ; Que compte tenu des circonstances de la rupture, des difficultés rencontrées par M. [redacted] pour retrouver un emploi après une longue carrière dans la même entreprise, la somme de 25.000 euros doit lui être accordée en réparation au regard des éléments produits ; Que M. L. [redacted] doit également percevoir ses indemnités de préavis, de congés payés incidents et de licenciement, non contestées en leur montant ; que sur les demandes syndicales les comportements persistants des sociétés RENAULT puis REAGROUP ont porté atteinte de manière récurrente aux intérêts de la profession commerciale automobile et à la représentation syndicale ; que chacun des syndicats intimés doit être indemnisé par l'allocation au regard des éléments en la cause d'une somme de 2500 euros » ;

1°) ALORS, D'UNE PART, QUE seules des raisons objectives, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence, permettent de justifier que des salariés appartenant à des établissements différents d'une même entreprise mais exerçant le même travail soient traités différemment ; qu'en l'espèce en se fondant sur ce que les directeurs des établissements de l'entreprise disposeraient d'un « pouvoir de proposition » en matière de politique salariale, lequel découlerait de l'accord sur les mesures salariales 2004, pour justifier le resserrement du panel aux quatre seuls salariés comparables de l'établissement de FRESNES auquel appartenait M. [redacted], la cour d'appel n'a pas caractérisé une seule raison objective justifiant d'écarter dudit panel les salariés des autres établissements de la société RENAULT RETAIL GROUP dont les parcours professionnels étaient identiques à celui du demandeur, en violation des articles L.1132-1, L.2141-5 L.3211-1, L.3221-2, L.3221-4 et L.3221-5, du Code du travail ;

2°) ALORS, D'AUTRE PART, QUE l'accord sur les mesures salariales de 2004 auquel se réfère l'arrêt attaqué (p. 7 al. 3) liait le pouvoir de proposition du chef d'établissement à une appréciation sur « les performances et la compétence de chacun sur son poste » (arrêt p. 7, al. 3), de sorte qu'en s'abstenant de s'expliquer sur l'impossibilité d'appliquer cette disposition au cas de M. L. [redacted] dont 100% du temps était consacré à des fonctions prud'homales et sur la nécessité en conséquence de comparer sa rémunération à la moyenne nationale, la Cour d'Appel a privé sa décision de toute base légale tant au regard des articles L.1132-1 et 2141-5 du Code du travail que de l'accord susvisé ;

3°) ALORS, D'AUTRE PART, QUE les juges du fond ne peuvent statuer par voie de référence à un précédent jugement dépourvu de l'autorité de la chose jugée pour régler l'instance en cours ; que viole les articles 5 du Code

Civil et 455 du Code de Procédure Civile la Cour d'Appel qui, pour justifier le resserrement du panel de référence aux seuls salariés de l'établissement où travaillait le salarié demandeur, se fonde sur une précédente instance concernant un autre litige individuel (arrêt p.7, al.2).

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la résolution du contrat de travail de Monsieur [redacted] aux torts de la société RENAULT RETAIL GROUP, d'avoir condamné cette dernière à lui payer les sommes de 6.347,88 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 634,78 € à titre de congés payés afférents, 12.029,65 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 110.000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale, 81.551,80 € à titre de compensation de salaires dont à déduire les revenus salariaux et les revenus de substitution perçus par M. [redacted] depuis la rupture pendant la période de protection, 12.029,65 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 25.000 € pour licenciement nul, et d'avoir condamné la société RENAULT RETAIL GROUP à payer au syndicat CGT de l'établissement de la société de Fresnes la somme de 2500 € à titre de dommages et intérêts et à l'Union départementale CGT du Val de Marne celle de 2500 € ;

AUX MOTIFS QU' « en l'espèce M. [redacted] expose qu'il a subi pendant des années depuis 1985 et surtout à compter de 1992 une discrimination syndicale qui s'est traduite d'une part, par un retard en matière de rémunération en comparaison avec les autres salariés du même établissement de Fresnes occupant les mêmes fonctions et disposant d'un coefficient identique ou inférieur au sien (le coefficient 225 puis après nouvelle classification, l'échelon 9) et d'autre part, par un retard dans le déroulement de sa carrière par rapport à celle des salariés engagés dans la même période que lui au même coefficient, que postérieurement à la note de service du 4 avril 2003 reprenant certaines des dispositions de l'accord Renault du 14 décembre 2001 sur l'évolution professionnelle des représentants du personnel il a saisi son employeur par lettre du 10 juin 2003, que la réponse du 10 juin 2004 de la société REAGROUP portant contestation de l'existence d'un écart de rémunération à son détriment visait 55 salariés dont la plupart travaillaient en province où les salaires sont bien inférieurs et dont la situation n'était pas précisée, que le concernant la cour d'appel de Paris dans son arrêt sur référé du 16 mars 2006 a statué qu'il devait être comparé à des salariés issus de la même filière que lui, possédant une ancienneté similaire au sein de l'établissement de Fresnes auquel il appartenait et devant permettre l'établissement du panel de référence conformément à l'accord de méthode du 14 décembre 2001, mais non à un panel élargi ; qu'au sein de rétablissement de Fresnes travaillaient environ 50 ouvriers dont une trentaine de mécaniciens ; que sur le moyen tiré d'un traitement différencié en matière de rémunération, M. [redacted]

expose d'abord que l'ancienneté ne peut expliquer les différences de rémunération constatée dès lors que la prime d'ancienneté est devenue la prime "formation qualification" en mars 1999 et déduite du salaire de base ; qu'il expose ensuite avec des panels de comparaison, pièces à l'appui, qu'a coefficient égal sa rémunération est toujours inférieure à celle des autres mécaniciens de l'établissement de Fresnes, qu'il est moins bien rémunéré de surcroît que les salariés ayant un coefficient inférieur, qu'ainsi lorsqu'il avait le coefficient 225 sa rémunération correspondait à celle du coefficient 190 : ainsi concernant des salariés engagés avant 1985 et ayant au plus en 2000 le coefficient 225 (MM. A et I dont le coefficient est inférieur et la rémunération bien supérieure), que par exemple de décembre 1994 à décembre 2003 une différence totale de 18.804 euros en sa défaveur par comparaison à M. A est avérée, qu'ainsi au mois de février 1999, il est le moins payé des personnels de la même filière bénéficiaires de coefficients allant de 215 à 225, que sur 1999 alors qu'il a le coefficient 225 il gagnait moins que certains mécaniciens au coefficient 190 comme M.

engagé en 1991 et M. engagé en 1976, qu'en 2004 le salaire de ce dernier à l'échelon 6 est supérieur au sien à l'échelon 9, que tous les mécaniciens engagés avant 1985 avaient tous en 2000 une rémunération supérieure, y compris ceux ayant un coefficient inférieur, que de mêmes différences sont constatables à partir des bulletins de paie de M. engagé en 1987 et bénéficiaire du coefficient 225 en 1997, de même pour M. M M. I, M.

; que ces éléments caractérisent une atteinte au principe d'égalité salariale entre M. L et les mécaniciens de l'établissement de Fresnes sur plusieurs années et laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte au détriment de l'intéressé ; Que sur le moyen tiré d'un traitement différencié dans le déroulement de sa carrière depuis 1992, date de son élection en tant que conseiller prud'homme, M. vient dire que jusqu'en 1999, les passages au coefficient supérieur s'effectuaient après réussite à des "essais professionnels", à savoir des examens pratiques et théoriques, qu'il a obtenu les coefficients 215 en 1990, 220 au 1er mai 1992 et 225 au 1er septembre 1992 selon cette procédure, que le coefficient 140 devait s'obtenir au choix ou après examen professionnel, qu'à compter de 1999 l'avancement professionnel a relevé de la seule hiérarchie aux termes d'évaluation de performances, que son collègue, M. a ainsi obtenu en

2002 le coefficient 240 sur simple décision de la direction, que tel n'a jamais été son cas, que lors de l'entretien du 2 septembre 2003 le directeur de l'établissement estimait en effet ne pouvoir juger la performance de M. au motif qu'il n'exerçait pas d'activité dans l'entreprise, et le responsable des ressources humaines que "le nombre d'heures consacrées à d'autres activités que celle du poste ne permettait pas d'apporter d'appréciation professionnelle", qu'il n'existait pourtant aucun obstacle conventionnel ou réglementaire à sa promotion au coefficient 240 (échelon 12) ; que M. compare également sa situation de

carrière à celle de M. [] et MM. [] [] engagés à la même période et devenus agents de maîtrise A70 ; qu'il établit un panel concernant les salariés de l'établissement de Fresnes engagés dans la même filière avant 1985 et ayant eu à cette date le coefficient 195, panel démontrant qu'en 1999 l'ensemble avait obtenu le coefficient 240 (échelon 12 en 2004 technicien expert auto) et que certains sont devenus agents de maîtrise A70 (échelon 17 désormais) ; qu'il effectue un autre panel pour les salariés engagés après 1985 mais avec le coefficient 185 ou même inférieur avec un salaire à l'embauche, supérieur au sien et qui ont eu une évolution de carrière ensuite plus favorable ; qu'il démontre que les mécaniciens dans la même situation que lui lors de sa prise de mandats ont tous eu une évolution de carrière plus favorable et de rémunération plus importante ; Que M. [] expose qu'il a été discriminé également par d'autres biais, à savoir l'absence d'entretien individuel annuel, d'examen de situation individuelle après quatre ans en cas d'absence de changement, l'absence de prime d'habillement payée ensuite sur décision de justice, l'absence de formation professionnelle ; Qu'il s'évince de l'ensemble des éléments avancés par M. [] : sur la base de panels, pièces à l'appui, que le salarié titulaire de mandats syndicaux et représentatifs a subi une disparité dans l'évolution de sa carrière et une différence de traitement en matière de formation, entretien, évaluation de sa situation ; Qu'en réponse la société RENAULT RETAIL GROUP pour prouver que ses décisions, concernant M. [] sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination s'attache à contester la pertinence des éléments apportés à M. [] ; Qu'en premier lieu, sur l'évolution de la rémunération de M. [], elle vient dire, d'abord, que le panel qu'elle a pris à réception des réclamations de M. [] était afférent à trente établissements de la société dont sept à Paris et en région parisienne, que ce panel retrace l'évolution de la rémunération de 55 salariés issus de la même filière que M. [] depuis 1984 jusqu'à 2003, tous ces mécaniciens-électriciens étant classés au coefficient 195 en 1984, qu'il s'évince des comparaisons faites que la rémunération de M. [] a relevé pendant toute cette période la rémunération moyenne de l'ensemble des salariés, que M. [] ne peut s'en référer qu'au seul établissement de Fresnes dès lors que les salariés d'autres établissements sont placés dans une situation identique, que leurs travaux conformément à l'article L.3221-4 du code du travail sont considérés comme ayant valeur égale, exigeant des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, des capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse, que le périmètre de comparaison se situe nécessairement au niveau de la personne morale et non des établissements non pourvus de la personnalité juridique et d'accord spécifique ; Qu'elle vient dire ensuite, que M. [] n'était pas dans une situation identique à celle de ces collègues mécaniciens de Fresnes dès lors qu'il n'a plus, exercé d'activité professionnelle dans l'établissement

depuis 1997, que la note du 4 avril 2003 sur la procédure d'application de l'accord de méthode du 14 décembre 2001 relatif au règlement des litiges résultant d'évolutions professionnelles des représentants des personnels se réfère à un panel de référence établi selon la moyenne nationale des établissements" de RENAULT RETAIL GROUP ; Que par cette argumentation, l'appelante reconnaît la réalité de l'inégalité de rémunérations subie par M. I _____ au sein de l'établissement de Fresnes ; qu'elle évoque elle-même une cause contraire au principe de non discrimination syndicale dès lors qu'elle justifie l'inégalité de rémunération subie par l'absence d'activité professionnelle de M. I _____, laquelle procédait pourtant de l'exercice par celui-ci de ses mandats syndicaux et représentatifs ; Qu'il s'évince de l'accord de méthode du 14 décembre 2001 qu'a transposé partiellement la RFA dans sa note du 4 avril 2003 que l'entreprise Renault a décidé expressément d'apprécier les écarts pouvant exister entre les salariés titulaires de mandats représentatifs et les autres placés dans une situation identique au niveau de l'établissement ; Que la note du 4 avril 2003 de la société RFA dispose que si le panel constitué est inférieur à 10 personnes, si le salarié concerné a changé d'établissement ou s'il était cadre, le périmètre retenu est celui de l'entreprise ; qu'en l'espèce cependant une trentaine de mécaniciens travaillait au sein de l'établissement de Fresnes ; que M. I _____ n'a jamais changé d'établissement ; que si les panels tenus par le salarié par référence à sa date d'embauche et ses coefficients successifs sont inférieurs à 10, la société RENAULT RETAIL GROUP ne rapporte pas elle la preuve que les 55 salariés qu'elle a pris en compte formellement dans des établissements dispersés étaient placés dans chaque cas dans une situation identique, que leurs travaux ont eu valeur égale, nécessité un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités professionnelles, physiques ou nerveuses identiques ; Que le panel élargi choisi par la société contredit les précisions données par elle dans une autre instance dans le litige l'opposant à M. I _____, mécanicien travaillant également au sein de l'établissement de Fresnes, selon lesquelles la politique de progression des salaires relevait d'une autonomie déléguée à chaque établissement ; Que cette précision n'est pas contredite par la production de l'accord sur les mesures salariales 2004 dont s'est prévalu la société RENAULT RETAIL GROUP en cours de délibéré ; qu'en effet cet accord définit des principes généraux applicables à tous (intégration du "complément d'antériorité", taux de revalorisation des salaires, taux de promotions individuelles etc ...) ; que le choix des bénéficiaires d'augmentation et de promotion individuelle procède au contraire selon "le plan d'augmentation individuelle et promotion" 2004 annexé à l'accord des propositions des directeurs d'établissements au regard des performances de la compétence de chacun sur son poste ; Qu'en l'espèce, les comparaisons permettant d'apprécier l'existence d'une discrimination ou non ne peuvent donc être faites qu'au niveau de l'établissement dont le directeur reste maître par son pouvoir de proposition de la politique effective d'augmentations et de promotions individuelles ; Que

dans ces conditions, la société RENAULT RETAIL GROUP n'apporte aucun élément objectif justifiant la différence de rémunération subie pendant des années par M. L. ; Qu'en second lieu sur l'évolution de carrière de M. L. ; la société RENAULT RETAIL GROUP oppose que dès 1985 M. L. a commencé à exercer des mandats représentatifs sans que cela n'entrave son évolution professionnelle, que les titulaires de mandats dans l'entreprise ont une progression de carrière significative dès lors que leurs qualités professionnelles sont avérées, ainsi M. L. qui a acquis le coefficient 240, statut cotech dès 1994 (coordinateur technique), qu'il relève du pouvoir de direction de l'employeur de faire évoluer les salariés, qu'au sein de la direction commerciale de RENAULT les essais professionnels permettent aux agents professionnels d'accéder à la qualification supérieure, qu'ils sont organisés au moins tous les neuf mois dans chaque succursale, que des principes similaires sont applicables au sein de RENAULT RETAIL GROUP, que la convention collective des services de l'automobile et la nouvelle classification au 1er juin 2003 impliquent que la progression de carrière relève de critères objectifs liés soit à l'acquisition d'une formation qualifiante, soit à l'expérience professionnelle, que le passage à la qualification de coordinateur technique revendiquée par M. L. exigeait le passage de tests d'admission et le suivi de la formation Cotech, qu'ainsi M. d'abord au sein de la société Renault a bénéficié d'un avancement après passage d'essais professionnels en 1990 et deux fois en 1992, qu'ensuite il ne s'est plus présenté à des essais professionnels permettant l'accès à un coefficient supérieur, notamment au sein de REAGROUP où le système est resté en vigueur jusqu'en 1999 ; que M. devait réussir l'examen d'entrée à la qualification de coordinateur technique mais n'a jamais demandé à passer l'examen, qu'il pouvait demander à avoir des entretiens d'évaluation et de stage, ce qu'il n'a pas fait, qu'il n'avait aucun droit à une évolution professionnelle garantie, qu'il ne pouvait de même prétendre accéder à la qualification de technicien expert après vente automobile, échelon 12, faute d'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de qualification professionnelle et de compétence requise, qu'en tout état de cause la demande d'octroi du coefficient 240 ou de l'échelon 12 n'est pas fondée au regard de l'évolution moyenne des carrières ; que la comparaison faite sur le panel des salariés ayant accédé en 1992 au coefficient 225 (3 salariés) n'est pas pertinente, un seul ayant accédé au coefficient 240 puis été classé à l'échelon 12 alors qu'il était lui aussi titulaire d'un mandat, que le panel des 14 salariés engagés au même coefficient 185 que M. ont tous un coefficient inférieur ou égal à 225, 42,8% de ce panel ont eu le même parcours, voire un parcours moins favorable, que M. a bénéficié d'un congé individuel de formation du 1er octobre 2000 au 30 juin 2001 et obtenu une licence en droit par validation des acquis personnels et professionnels, qu'aucun entretien professionnel n'a été tenu du seul fait de l'absence d'activité du salarié pour le compte de l'entreprise puisqu'à compter de 1995 il avait 65% de son temps de présence dédié à ses mandats de

représentation, qu'il n'a jamais exprimé le souhait de reprendre son activité ou d'accéder à une formation liée à son emploi ; Que par cette argumentation la société RENAULT RETAIL GROUP ne conteste pas la stagnation de la carrière de M. L. en comparaison à celle de ses autres collègues mécaniciens mais entend lui en faire porter la responsabilité ; Qu'elle ne donne ainsi aucun élément objectif sur le fait que la situation de M. L. n'ait pas évolué depuis 1992 et n'avance aucune cause licite dès lors que l'explication qu'elle donne est de fait le temps passé à l'exercice des mandats ; que l'absence par elle de convocation à des entretiens annuels d'évaluation du salarié et à des diagnostics de carrière et l'absence d'incitation à des formations ne lui permettent pas de rendre M. L. responsable de sa situation ; que M. L. faisait encore partie du personnel de l'entreprise même si son activité n'était plus à la production ; Qu'en conséquence, la société RENAULT RETAIL GROUP n'apportant pas d'éléments objectifs pour justifier la rupture d'égalité constatée au détriment de M. L. concernant tant sa rémunération que sa carrière, l'appel des dispositions ayant constaté et sanctionné la discrimination subie n'est pas fondée ; que de par la discrimination qu'il a subie pendant de longues années, M. L. a subi un préjudice du fait de pertes importantes de rémunération et en terme de carrière ; Que M. L. se réfère à juste titre au salaire moyen des quatre collègues Mécaniciens placés dans une situation identiques lors de sa prise de mandat en 1985 ; qu'il démontre par comparaison subir une différence de salaire de 1407 euros en décembre 2004 et effectue ses calculs en tenant compte de l'évolution de la monnaie ; qu'il démontre également son préjudice certain au titre de sa perte de retraite ; qu'il doit être fait droit à sa demande de dommages et intérêts justifiée en son quantum, à hauteur de 110.000 euros représentant l'indemnisation de son préjudice financier et de son préjudice moral ; que sur la rupture, M. L. a été conduit à rompre son contrat de travail en raison du traitement discriminatoire qu'il subissait depuis 1985 et encore plus depuis 1992, du défaut de promotion professionnelle et d'entretiens annuels, d'évaluation, d'une inégalité de rémunération ; Que ces manquements graves de l'employeur sont avérés ; Que M. L. étant titulaire de mandats représentatifs, cette rupture provoquée produit les effets d'une licenciement nul comme venant en violation de son statut protecteur ; Que M. L. doit être indemnisé de son préjudice résultant d'une part de la perte des salaires et indemnités de congés payés qui seraient échus pendant toute la période de sa protection soit pendant trente-huit mois la somme totale de 74138 euros (1951 x 38) outre 7413,80 euros à titre d'indemnité de congés payés, soit 81551,80 euros, dont à déduire les salaires d'activité et les revenus de substitution perçus et d'autre part des conséquences de la perte de son emploi ; Qu'il convient sur le premier chef de préjudice de renvoyer les parties à faire le compte de la déduction à intervenir en se référant aux déclarations fiscales de revenus salariaux ou revenus de substitution de M. L. et tous autres justificatifs ; Que

compte tenu des circonstances de la rupture, des difficultés rencontrées par M. _____ pour retrouver un emploi après une longue carrière dans la même entreprise, la somme de 25.000 euros doit lui être accordée en réparation au regard des éléments produits ; Que M. _____ doit également percevoir ses indemnités de préavis, de congés payés incidents et de licenciement, non contestées en leur montant ; que sur les demandes syndicales les comportements persistants des sociétés RENAULT puis REAGROUP ont porté atteinte de manière récurrente aux intérêts de la profession commerciale automobile et à la représentation syndicale ; que chacun des syndicats intimés doit être indemnisé par l'allocation au regard des éléments en la cause d'une somme de 2500 euros » ;

ALORS QUE, pour allouer à M. L. _____ 81.551 € au titre du rappel de salaires et 110.000 € au titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale, la Cour d'Appel se réfère au salaire moyen de quatre collègues mécaniciens auxquels se comparaît l'intéressé sans nullement s'expliquer sur la circonstance que chacun de ceux-ci avait, à la suite de formations spécifiques, acquis la qualification de « coordinateur technique » correspondant à celle d'un technicien productif de haut niveau capable de jouer le rôle de formateur auprès d'une équipe, ainsi que le faisaient valoir les conclusions de l'exposante ; que dès lors, en faisant bénéficier M. _____ d'un niveau de rémunération et de responsabilité équivalents auquel il ne pouvait nullement prétendre en l'absence de la qualification requise, la Cour d'Appel, qui passe outre à ces éléments objectifs, viole la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile et la classification prévue par l'avenant 35 du 6 décembre 2002 étendu, ainsi que le principe « à travail égal, salaire égal » ;

ALORS, D'AUTRE PART, que le constat que M. L. _____ n'était pas muni des diplômes nécessaires pour accéder au niveau des collègues auxquels il se comparait constituait un fait objectif de nature à justifier la différence de traitement et nullement l'imputation d'une responsabilité comme l'affirme l'arrêt, de sorte qu'en statuant comme elle l'a fait, en se bornant à relever que « RENAULT RETAIL ne conteste pas la stagnation de carrière de M. _____ », la Cour d'Appel a méconnu, en violation des articles L.1132-1 et L.2141-5 du Code du travail, le principe selon lequel l'employeur peut justifier d'une différence de traitement par référence à la compétence professionnelle du salarié en cause ;

ALORS, DE TROISIEME PART, ET SUBSIDIAIREMENT, QU'il résulte de l'Accord sur l'exercice du droit syndical du 13 juin 2000 et de l'accord du 27 décembre 2000 relatif au statut social des salariés de l'UES, en vertu desquels les entretiens individuels ont pour objet de « recueillir les souhaits des salariés en matière de formation » et d'exprimer « les besoins en formation professionnelle » que l'initiative d'imposer à M. _____ une formation de « coordinateur technique » (Co-tech) qu'il ne sollicitait

nullement et de l'inciter à ménager au sein de ses fonctions de conseiller prud'homal à plein temps, le temps nécessaire pour suivre cette formation qualifiante, n'appartenait pas à l'entreprise, signataire des accords susvisés ; de sorte qu'en reprochant à RENAULT RETAIL GROUP de ne pas avoir pris l'initiative de former M. LACOUTURE, la Cour d'appel a violé ensemble lesdits accords et les articles L.1132-1 et L.2141-5 du Code du travail ;

ALORS, ENFIN ET DE TOUTE FACON, QUE dans l'hypothèse de l'attribution par le juge, d'un coefficient hiérarchique supérieur à un salarié, l'employeur n'est tenu qu'au paiement d'un rappel de salaire correspondant au minimum conventionnel de rémunération afférent à ce coefficient ; que dès lors en se déterminant, pour fixer le montant du préjudice financier de Monsieur _____, au salaire moyen de ses collègues choisis par lui (arrêt, p.8, al.6), la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles 1134 du code civil, L.3221-2, L.3221-3 et L.3221-4 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

(nullité sans licenciement)

Le pourvoi fait reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré que la prise d'acte de la rupture à laquelle avait procédé M. L _____ en tant que salarié protégé devait produire les effets d'un licenciement nul et d'AVOIR condamné la société RENAULT RETAIL GROUP à payer à ce titre 25.000 € ainsi que 110.000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale ;

AUX MOTIFS QUE « sur la rupture, M.L _____ a été conduit à rompre son contrat de travail en raison du traitement discriminatoire qu'il subissait depuis 1985 et encore plus depuis 1992, du défaut de promotion professionnelle et d'entretiens annuels, d'évaluation, d'une inégalité de rémunération ; que ces manquements graves de l'employeur sont avérés ; que M. L _____ étant titulaire de mandats représentatifs, cette rupture provoquée produit les effets d'un licenciement nul comme venant en violation de son statut protecteur ;

ALORS QUE lorsque la prise d'acte de la rupture à la seule initiative d'un salarié protégé est requalifiée en licenciement, cette requalification produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en décidant au contraire que la rupture devrait produire les effets d'un licenciement nul, la Cour d'appel a violé par fausse application l'article L.1442-19 du Code du travail.

ET D'AUTRE PART, QUE le juge judiciaire n'est pas compétent pour apprécier l'atteinte portée au statut protecteur d'un mandataire syndical, de

sorte que la Cour d'appel qui considère que la rupture provoquée par le salarié serait intervenue en violation de son statut et décide, sur cette base, que son départ produirait les effets d'un licenciement nul, viole l'article L.1442-19 du Code du travail.

Moyen produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils pour M. I demandeur au pourvoi n° T 09-42.556

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit qu'il y avait lieu de déduire les revenus salariaux et les revenus de substitution perçus par Monsieur I, depuis la rupture jusqu'au terme de la période de protection, de la somme de 81.551,80 euros que la société Renault Retail Group a été condamnée à lui payer à titre de compensation de salaires due en raison de la violation de son statut protecteur ;

AUX MOTIFS QUE « (...) M. L I a été conduit à rompre son contrat de travail en raison du traitement discriminatoire qu'il subissait depuis 1985 et encore plus depuis 1992, du défaut de promotion professionnelle et d'entretiens annuels, d'évaluation, d'une inégalité de rémunération ; que ces manquements graves de l'employeur sont avérés ; que M. L I étant titulaire de mandats représentatifs, cette rupture provoquée produit les effets d'un licenciement nul comme venant en violation de son statut protecteur ; que M. L I doit être indemnisé de son préjudice résultant d'une part de la perte des salaires et indemnités de congés payés qui seraient échus pendant toute la période de sa protection soit pendant trente-huit mois la somme totale de 74.138 euros (1951 x 38) outre 7.413,80 euros à titre d'indemnité de congés payés, soit 81.551,80 euros, dont à déduire les salaires d'activité et les revenus de substitution perçus et d'autre part des conséquences de la perte de son emploi ; qu'il convient sur le premier chef de préjudice de renvoyer les parties à faire le compte de la déduction à intervenir en se référant aux déclarations fiscales de revenus salariaux ou revenus de substitution de M. L I et tous autres justificatifs ; que compte tenu des circonstances de la rupture, des difficultés rencontrées par M. L I pour retrouver un emploi après une longue carrière dans la même entreprise, la somme de 25.000 euros doit lui être accordée en réparation au regard des éléments produits » ; (arrêt attaqué, p. 8, antépénultième, avant dernier et dernier §) ;

ALORS QUE la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par un salarié titulaire d'un mandat électif ou de représentation, produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués par le salarié la justifiait ; que le salarié protégé, licencié sans autorisation – soit en méconnaissance de son statut protecteur – et qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu, a le droit d'obtenir, à titre de sanction de la méconnaissance par l'employeur du statut protecteur, le versement de la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, sans aucun abattement ou déduction au titre de ses éventuels revenus de substitution au cours de la période considérée ; qu'en l'espèce, en jugeant cependant que Monsieur I, dont la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement nul pour violation du statut

protecteur, avait droit au paiement par la société Renault Retail Group de la somme de 81.551,80 euros, en raison de la violation de son statut protecteur, de laquelle il y avait cependant lieu de déduire les revenus salariaux et les revenus de substitution qu'il avait éventuellement perçus depuis la rupture jusqu'au terme de la période de protection, la cour d'appel a méconnu les dispositions des articles L. 2421-1 et L. 2421-3 du Code du travail.