Extrait des minutes de Greffe

de la Cour d'Appei de Versaille RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

VERSAILLES Code nac: 80A

COUR D'APPEL DE

H.L.

5ème Chambre

ARRETNº L 80

CONTRADICTOIRE

DU 28 JUIN 2012

R.G. Nº 11/01025

AFFAIRE:

Rithary 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 : 06/00370

Copies exécutoires délivrées à :

Mme Julie LEMONNIER Me Emeric SOREL

Copies certifiées conformes délivrées à :

Rithary 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 :

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

Madame Rithary OUM

· née le 27 Mai 1956 à PHNOM-PENH (CAMBODGE)

91720 BUNO BONNEVAUX

comparant en personne, assistée de Mme Julie LEMONNIER (Déléguée syndicale) munie de deux pouvoirs en date du 10 mai 2012

APPELANTE

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

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

FAITS ET PROCÉDURE.

Statuant sur l'appel formé par courrier envoyé au greffe de la cour d'appel le 18 février 2008 par Mme Rithary 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 ;

- Dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

- Condamné la société Calyon à verser à Mme Rithary Oum la somme de 25.000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec intérêts au taux légal à compter du jugement ;

- Dit que les intérêts échus depuis plus d'un an à compter du jugement seront eux-mêmes

productifs d'intérêts au taux légal;

- Ordonné en tant que de besoin le remboursement par la société Calyon aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à Mme Rithary Oum de la date de son licenciement à ce jour, à concurrence de trois mois ;

- Ordonné l'exécution provisoire du jugement à concurrence de la moitié des sommes

allouées ;

- Condamné la société Calyon à payer à Mme Rithary Oum la somme de 1.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Condamné la société Calyon aux dépens.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 15 mars 1982, la banque de l'Indochine et de Suez, aux droits de laquelle a succédé par la suite la société Crédit Agricole Indosuez puis en mai 2004 la société Calyon, a embauché Mme Rithary Oum, née en 1956, à compter du 1er mars 1982 en qualité d'employée de banque, coefficient 320 selon la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 étendue, applicable aux parties, moyennant un salaire annuel de 73.743, 23 Francs, soit 11.242, 08 €.

A partir du 13 juin 1997, Mme Oum a travaillé à temps partiel, à 80 % d'un temps complet.

Désignée déléguée syndicale CGT le 19 septembre 2000, Mme Oum a été élue délégué du personnel en décembre 2003. Son mandat électif a pris fin le 16 décembre 2005.

Mme Oum exerçait depuis 1984 la fonction de gestionnaire de paie, technicienne des métiers de la banque, niveau D, à Saint Quentin-en-Yvelines. Elle percevait un salaire moyen mensuel de 1.885, 55 € bruts.

Par lettre du 7 mars 2006, Mme Oum a été mise à pied à titre conservatoire avec maintien de sa rémunération, et convoquée à un entretien préalable pour le 16 mars suivant en vue d'un éventuel licenciement disciplinaire.

Le 29 mars 2006, le comité d'entreprise a émis un avis défavorable pour ce projet de licenciement.

Par décision du 30 juin 2006, l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement de Mme Oum.

Par lettre du 5 juin 2006, la société Calyon écrivait à Mme Oum dans les termes suivants :

"Nous avons reçu le 2 juin 2006 (sic) la décision de l'inspecteur du travail refusant votre licenciement;

"Sans que cela puisse anticiper notre position, cette décision nous conduit, en l'état de la procédure, à devoir organiser votre retour dans l'entreprise; à cette fin, nous vous informons par la présente de votre mise en disponibilité jusqu'au vendredi 9 juin 2006 au matin, date à laquelle vous voudrez bien vous rendre à la direction des ressources humaines de l'entreprise (...) afin de prendre vos instructions relatives à votre poste d'affectation;

"Cette période de 4 jours de disponibilité vous sera naturellement payée".



Par lettre du 6 juin 2006, Mme Oum indiquait à son employeur qu'elle serait présente au rendezvous du 9 juin, tout en estimant que la décision de l'inspecteur du travail impliquait sa réintégration dans son dernier poste de travail.

Par lettre du 9 juin 2006, M. . , responsable ressources humaines de la société Calyon écrivait à Mme Oum dans les termes suivants :

"Nous vous avons rencontrée ce matin pour vous informer de votre affectation à compter de ce jour sur un poste de gestionnaire, qui se situe à Doumer au sein du back-office du pôle clientèle du département clientèle et moyens de paiement de la direction des traitements bancaires, et dont vous trouverez le descriptif ci-joint;

"Nous constatons que vous avez refusé, d'une part, de tenir cet entretien de présentation du poste et, d'autre part, de prendre vos fonctions pour des motifs dont nous contestons totalement la légitimité;

"Face à cette situation, et à titre exceptionnel, nous décidons de poursuivre notre étude en vue de pouvoir vous positionner sur un second poste d'affectation;

"A cet effet, votre mise en disponibilité est poursuivie jusqu'à vendredi 16 juin 2006, date à laquelle vous voudrez bien vous rendre (...) à la direction des ressources humaines de l'entreprise (...), pour me rencontrer afin de prendre vos instructions relatives à ce second poste d'affectation;

"Cette nouvelle période de disponibilité vous sera naturellement payée".

Par lettre du 14 juin 2006, Mme Oum répondait à son employeur que celui-ci ne devait pas l'affecter à un autre poste que celui qu'elle occupait au moment de sa mise à pied à titre conservatoire et qu'en conséquence, elle refusait par avance toute autre affectation.

Par lettre du 15 juin 2006, le responsable des ressources humaines de la société Calyon a indiqué à Mme Oum que «désireux de prendre en compte l'intervention de l'inspecteur du travail, il avait décidé, en définitive, de l'affecter sur un poste de gestionnaire de paie, tel qu'occupé antérieurement», que cette affectation prendrait effet le lundi 19 juin et que la période jusqu'au 16 juin lui serait payée.

Après avoir été convoquée une nouvelle fois, le 6 décembre 2006, à un entretien préalable pour le 21 décembre suivant, Mme Oum a été licenciée pour insuffisance professionnelle par lettre du 3 janvier 2007 qui, par ailleurs, la dispensait de l'exécution de son préavis de deux mois

Contestant le bien-fondé de son licenciement et estimant avoir été victime d'une discrimination syndicale, Mme 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, Mme Oum demande de :

- Infirmer le jugement en ce qu'il a débouté Mme Oum de ses demandes relatives à la discrimination syndicale ;
- Dire et juger que Mme Oum a été victime de discrimination syndicale de la part de son employeur ;
- Fixer le salaire revalorisé de Mme Oum au moment de son licenciement à la somme de 3.752, 23 € bruts ;
- Dire et juger que Mme Oum doit bénéficier de la classification de technicien niveau F et ordonner à la société CA-CIB venant aux droits de la société Calyon de porter cette nouvelle qualification sur les bulletins de salaire au titre du rappel de salaire demandé sur 6 ans et 1 mois ;

En conséquence,

- Condamner la société CA-CIB à payer à Mme Oum les sommes suivantes :
- + 67.493, 14 € bruts à titre de rappel de salaire et de congés payés afférents sur six ans et un mois précédant la rupture, soit du 7 février 2001 au 3 mars 2007, fin du préavis ;
 - + 79.764, 62 € à titre de dommages-intérêts pour perte de salaire résultant de la discrimination subie du 1^{er} 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 ;

- Dire et juger que le licenciement de Mme Oum est nul ; En conséquence.

- Condamner la société CA-CIB à :

- □ la remise en état (sic) du contrat de travail et à la réintégration de Mme Oum à compter du prononcé du présent arrêt, sous astreinte de 250 € par jour de retard, la cour se réservant le pouvoir de liquider cette astreinte ;
- ¤ délivrer à Mme Oum les bulletins de salaire depuis le jour où elle a cessé d'être rémunérée, comme si elle avait travaillé normalement, en réactualisant le salaire fixé à 3.752, 23 € bruts au jour du licenciement, en tenant compte de l'augmentation moyenne du salaire du panel de référence depuis le licenciement nul et d'en justifier auprès de Mme Oum, sous astreinte de 250 € par jour de retard, la cour se réservant le pouvoir de liquider cette astreinte ;
- ¤ définir une nouvelle position hiérarchique (coefficient, qualification, niveau en fonction de l'évolution du panel de référence depuis le licenciement nul) et en justifier auprès de Mme Oum;
- ¤ payer à Mme Oum le salaire net résultant des bulletins de salaire sus-évoqués, sous astreinte de 250 € par jour de retard, la cour se réservant le pouvoir de liquider cette astreinte :
- ¤ payer à Mme Oum une provision de 150.000 € à valoir sur son salaire net ;

Subsidiairement,

- Confirmer le jugement en ce qu'il a dit le licenciement de Mme Oum sans cause réelle et sérieuse,

En conséquence,

- Condamner la société CA-CIB à payer à Mme Oum la somme de 100.000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, eu égard à son ancienneté, aux conditions vexatoires de la rupture de son contrat de travail, de la situation dans laquelle la salariée s'est trouvée du fait de son licenciement à un âge et à une période de crise qui ne lui ont jamais permis de retrouver une stabilité professionnelle;

En tout état de cause,

- Dire et juger que les sommes allouées à Mme 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 Mme Oum:

- Dire et juger que Mme Oum n'a pas été victime de discrimination syndicale;

En conséquence,

- Débouter Mme Oum de l'intégralité des demandes formulées de ce chef ;

- Dire et juger que le licenciement de Mme Oum n'est pas nul et procède d'une cause réelle et sérieuse ;
- Débouter Mme Oum de l'intégralité des demandes formulées de ce chef ;
- Condamner Mme 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,

<u>Sur la demande de Mme Oum tendant à ce qu'il soit jugé qu'elle doit bénéficier de la classification de technicien niveau F</u>:

Attendu que Mme Oum, faisant valoir que les fonctions de gestionnaire de paie qui ont été les siennes pendant vingt ans au sein de la direction des ressources humaines relèvent de la classification minimale de technicien niveau F au sens de la convention collective de la banque, demande que cette classification lui soit reconnue :

Que l'intimée s'oppose à ces prétentions en faisant valoir que Mme Oum relevait du fait de ses fonctions de gestionnaire de paie de la classification de technicien des métiers de la banque, niveau D, selon la convention collective ;

Attendu que selon l'annexe V à la convention collective de la banque relative aux métiers-repères, relève de la classification de technicien en ressources humaines l'activité de gestionnaire de paie; que selon la grille de classification relative au positionnement des métiers repères, le poste de technicien en ressources humaines relève des niveaux E à H;

Qu'en conséquence, Mme Oum est en droit de bénéficier du niveau E de technicien en ressources humaines, à compter de la date à laquelle elle a exercé les fonctions de gestionnaire de paie ;

Sur le harcèlement moral invoqué par Mme Oum :

Attendu que Mme Oum soutient qu'elle a été victime dans l'entreprise, notamment de la part de sa supérieure hiérarchique, d'agissements constitutifs de harcèlement moral;



Que la société CA-CIB conteste cette allégation en faisant valoir que les remarques dont Mme Oum a fait l'objet de la part de sa supérieure hiérarchique portaient que les erreurs qu'elle avait commises sur son travail et ne constituaient pas un harcèlement moral; que ni Mme Oum, ni l. syndicat CGT n'ont jugé utile de saisir la commission paritaire instituée en matière de prévention et de traitement du harcèlement moral;

Attendu qu'il résulte de l'article L 1152-1 du code du travail, que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel; que selon l'article L 1154-1 de ce même code, lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions susvisées, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement; que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles;

Attendu que son mandat de délégué du personnel ayant pris fin le 16 décembre 2005, Mme Oum bénéficiait de la protection attachée à ce mandat jusqu'au 15 mai 2006; qu'en vertu de cette protection, elle ne pouvait se voir imposer une modification de ses conditions de travail sans y avoir au préalable consenti; que le refus exprimé à plusieurs reprises par la société Calyon de la réintégrer dans son poste de gestionnaire de paie dans le service qu'elle occupait avant sa mise à pied à titre conservatoire du 7 mars 2006, alors qu'elle y était tenue, ainsi que sa volonté de l'affecter sur un emploi de gestionnaire dans un service de clientèle, alors qu'elle n'avait jamais exercé de telles fonctions ni reçu de formation à cet effet, et de la maintenir en «disponibilité», c'est-à-dire sans affectation, dans l'attente de son acceptation de cette mutation, caractérisent des agissements répétés qui ont eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et de compromettre son avenir professionnel;

Attendu que dans une lettre du 26 juillet 2006 à Mme Oum, sa supérieure hiérarchique, Mme

lui reprochait de ne pas avoir exécuté les instructions verbales qu'elle lui avait données le 30 juin 2006, dernier jour travaillé de l'intéressée avant son départ en congés annuels, ainsi que d'avoir commis certaines erreurs ce même jour et le 29 juin précédent; qu'en conséquence, elle «la priait instamment de montrer plus de rigueur dans l'exercice de ses fonctions et de travailler de façon coordonnée avec sa collègue de travail, dont la fonction, même si elle était sa responsable fonctionnelle, ne consistait pas uniquement à réparer ses erreurs»; que ces reproches et cette mise en garde, constitutifs d'un avertissement, ont été formulés pour des faits survenus 11 jours après la reprise par la salariée de ses anciennes fonctions qu'elle avait dû quitter le 7 mars 2006 à la suite de sa mise à pied à titre conservatoire; qu'une telle sanction, alors que la salariée n'avait reçu depuis sa reprise de fonction, le 19 juin 2006, aucune consigne écrite, ni fiche de poste décrivant les tâches à accomplir et qu'elle ne bénéficiera qu'ultérieurement, le 4 août 2006, d'une formation, apparaît abusive; qu'il s'agit là d'un agissement ayant eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et de compromettre son avenir professionnel;

Attendu que la société CA-CIB ne fournit aucune explication sur les agissements ci-dessus mentionnés; que dans ces conditions, ceux-ci caractérisent de la part de la société Calyon un harcèlement moral;

Sur la demande de Mme Oum en ce qu'elle tend à ce qu'il soit jugé qu'elle a été victime d'une discrimination syndicale :

Attendu que Mme Oum fait valoir que depuis son adhésion à la CGT, elle a été victime de discriminations syndicales; qu'ainsi, de 1997 à 2006, elle n'a fait l'objet d'aucun entretien d'évaluation, alors que selon les dispositions de l'article 36 de la convention collective chaque salarié doit être évalué au moins une fois tous les deux ans; que contrairement à ses collègues de même niveau et de même ancienneté qu'elle, elle n'a bénéficié que d'une unique promotion en 1999; qu'elle est demeurée technicienne de banque, niveau D, de 1999 à son licenciement en 2007, alors que selon une enquête effectuée par l'inspection du travail, les salariés de qualification initiale identique à la sienne, ayant une ancienneté équivalente ou moindre, ont tous atteint des grades supérieurs au sien, la moitié d'entre eux bénéficiant même du statut de cadre; qu'après avoir bénéficié jusqu'en 1995 d'une augmentation de salaire, elle n'a plus bénéficié par la suite



que de deux augmentations, soit unetous les 6 ans; que pour un salaire moyen de référence de 34.636 € en 2004 pour les salariés de qualification identique à la sienne avec une ancienneté équivalente ou moindre, elle n'a perçu en 2004 qu'un salaire moyen annuel de 26.877 €; que dans ces conditions, elle estime avoir été victime d'une inégalité de traitement quant à l'évolution de sa carrière :

Attendu que la société CA-CIB conteste la pertinence des allégations de Mme Oum en faisant valoir que les comparaisons effectuées par l'intéressée ne sont pas significatives dès lors qu'elles ne portent pas sur des salariés ayant un coefficient identique, une même qualification et une ancienneté comparable; que, par ailleurs, Mme Oum a toujours perçu une rémunération supérieure aux minima conventionnels qui a, de plus, évolué de plus de 2.000 € entre 2002 et 2006; qu'en prenant comme base de comparaison la situation de 44 salariés entrés dans l'entreprise au début des années 1980, comme Mme Oum, la société CA-CIB indique que 77 % de ces salariés perçoivent aujourd'hui une rémunération inférieure à celle de l'intéressée; que pour quatre d'entre eux embauchés au même moment qu'elle avec le même salaire, trois de ces salariés ont un salaire inférieur au sien; qu'enfin, 29, 5 % de ces 44 salariés ont un niveau de classification inférieur à celui de Mme Oum et 20, 04/ont un niveau de classification identique au sien, le niveau D; qu'ainsi, elle n'a subi aucun retard dans le déroulement de sa carrière, ni aucun blocage dans l'évolution de sa rémunération; qu'enfin, elle a régulièrement perçu des primes de performance et bénéficié, comme ses collègues, d'actions de formation ;

Attendu que selon l'article L 2141-5, alinéa 1^{er}, 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 pour étayer ses allégations faisant état d'un blocage de sa rémunération et du maintien de celle-ci à un niveau nettement inférieur à la moyenne du salaire de référence des salariés de qualification identique, Mme 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 la situation de Mme Oum, cette lettre comportait le passage suivant :

"Concernant le panel des salariés de même qualification que Mme Oum :

```
- seize salariés entrés en 1981 : Treize avec la classification «E-Employés» ;
```

- Un avec la classification «gradé classe 3-1»;
- Un avec la classification «gradé classe 3-2»;
- Un avec la classification «E garçon de bureau»;

"La moyenne du salaire de référence de ces salariés était de $16.940 \in 1982$, avec un minimum de $9.072 \in 1982$ et un maximum de $18.265 \in 1982$;

```
"En 2004, nous avons:
```

- Quatre salariés avec la qualification «technicien classe D»;
- Trois techniciens classe C;
- Deux techniciens classe B;
- Trois techniciens classe F;
- Un technicien classe E;
- Un cadre classe I;
- Un cadre classe K;
- $Un\ cadre\ classe\ L$;

[&]quot;La moyenne du salaire de référence de ces salariés est de 34.636 ϵ en 2004, avec un minimum de 21.326 ϵ et un maximum de 54.000 ϵ ;



"On peut alors comparer la situation actuelle de Mme Oum avec le panel de ces seize salariés. Sa classification est D technicien et sa rémunération est de 26.877 € dans la fourchette basse du panel";

Que s'il apparaît ainsi qu'en 2004 sa rémunération était inférieure à la moyenne des salaires versés aux seize salariés, Mme Oum ne fournit cependant 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 à leur emploi, à leur âge, aux diplômes et à l'expérience professionnelle antérieurement acquise; que, dans ces conditions et alors que dans son courrier du 3 janvier 2004 à la société Calyon, l'inspecteur du travail n'a pas conclu à la nécessité d'une réévaluation de la rémunération de Mme Oum, cette dernière n'apporte pas d'éléments de fait susceptibles de caractériser une discrimination sur ce point;

Attendu que Mme Oum fait également valoir que le niveau de classification D qu'elle avait au moment de son licenciement était le plus bas de tous les gestionnaires de paie, alors que ses collègues occupant ces mêmes fonctions et dont l'ancienneté était inférieure à la sienne bénéficiaient d'une classification supérieure; qu'elle produit à cet égard un tableau comparant les différents niveaux de rémunération et de classification des salariés occupant les fonctions de gestionnaire; que cependant, à l'exception d'un seul d'entre eux, embauché en 1995 en qualité d'auxiliaire de vacances, devenu technicien niveau F, avec un salaire annuel de 27.577, 55 €, aucun de ces salariés n'est mentionné comme gestionnaire de paie, alors que rien ne vient établir qu'ils exerçaient cette fonction; qu'à cet égard non plus, Mme Oum n'a pas apporté d'éléments de fait susceptibles de caractériser une discrimination ;

Attendu que Mme Oum établit qu'entre janvier 1997 et janvier 2006, elle 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; que pendant 9 années, la salariée a été privée 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, Mme Oum exerçait des mandats de délégué syndical CGT puis de délégué du personnel; que si, le 30 janvier 2006, la salariée a fait l'objet d'une évaluation lui reprochant l'insuffisance de ses résultats et préconisant son changement d'affection sur «un poste de gestionnaire de type administratif nécessitant moins de connaissances techniques et moins de rigueur», aucune formation ni aucune mesure d'aide pour l'aider à surmonter ses difficultés ne lui ont été proposées; 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 Mme Oum a été victime à cet égard d'une discrimination syndicale;

Attendu, par ailleurs, que le harcèlement moral dont Mme Oum a été victime dans l'entreprise s'est produit après la fin de son mandat de délégué du personnel en décembre 2005, lorsque son employeur a entendu la changer d'affectation alors qu'elle continuait à bénéficier, jusqu'en mars 2006, de la protection attachée aux salariés titulaire d'un mandat représentatif; qu'ainsi, elle a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire le 7 mars 2006 et s'est trouvée sans affectation jusqu'au 19 juin 2006, date à laquelle elle a réintégré son service; que sans avoir bénéficié de la moindre formation ou remise à niveau, elle a été sanctionnée le 26 juillet 2006 d'un avertissement pour des faits qui se sont produits 11 jours après sa reprise de fonction; qu'il apparaît que ces agissements de harcèlement moral, se sont produits en considération de l'appartenance et de l'activité syndicales de Mme Oum; qu'ils sont dès lors constitutifs de discrimination syndicale;

<u>Sur la demande de Mme Oum tendant à la revalorisation de son salaire à la date de son licenciement</u>:

Attendu que Mme Oum soutient que du fait de la discrimination syndicale qu'elle a subie dans l'entreprise, elle a perçu une rémunération inférieure à la moyenne de celles de ses collègues placés dans une situation identique à la sienne; qu'elle estime que cette discrimination une fois corrigée, le niveau de son salaire mensuel au jour de son licenciement s'établit à la somme de 3.752, 23 €; qu'elle demande en conséquence la revalorisation de celui-ci;



Attendu, cependant, que si Mme Oum a fait l'objet d'une discrimination syndicale, il n'apparaît pas qu'elle ait perçu une rémunération amoindrie par rapport à celle de ses collègues non syndiqués; que, toutefois, dès lors qu'elle a été rémunérée à tort sur la base du niveau D de technicienne de banque au lieu du niveau E, elle est en droit de prétendre à ce titre à une revalorisation de son salaire;

Attendu que selon les différentes grilles des salaires annuels applicables entre 2000 et 2006, la rémunération minimum mensuelle des techniciens de banque niveau E s'établit ainsi :

```
De 2001 au 30 octobre 2002 : 1.404, 41 €;
Du 1<sup>er</sup> novembre 2002 au 31 décembre 2003 : 1.467, 83 €;
Du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2006 : 1.511, 83 €;
Du 1<sup>er</sup> janvier au 3 mars 2007 : 1.612, 25 €;
```

Que travaillant à temps partiel, à 80 %, le salaire minimum conventionnel mensuel qui devait être versé à Mme Oum du 7février 2001 au 3 mars 2007, s'établit ainsi :

```
Du 7 février 2001 au 30 octobre 2002 : 1.404, 41 € X 80 % = 1.123, 52 €; Du 1<sup>er</sup> novembre 2002 au 31 décembre 2004 : X 80 % = 1.174, 26 €; Du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2006 : 1.511, 83 € X 80 % = 1.209, 46 €; Du 1<sup>er</sup> janvier au 3 mars 2007 : 1.612, 25 € X 80 % = 1.289, 80 €;
```

Que son salaire mensuel de base ayant été de 1.592, 44 € jusqu'en mars 2004, puis de 1.653, 99 € jusqu'en février 2005, enfin de 1.715, 77 € à partir de mars 2005, Mme Oum a toujours perçu une rémunération au moins égale au salaire minimum prévu par la convention collective pour le niveau E de technicienne de banque;

Que Mme Oum n'est donc pas fondée en sa demande de revalorisation de ses salaires; qu'il y a lieu, en conséquence, de l'en débouter;

Sur la demande de dommages-intérêts formulée par Mme Oum au titre de la discrimination résultant de la perte de salaire subie du 1^{er} janvier au 6 février 2001 :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande dès lors, d'une part, qu'il n'apparaît pas que Mme Oum ait perçu une rémunération amoindrie par rapport à celle de ses collègues non syndiqués, d'autre part, que le montant de son salaire de base a toujours été au moins égal au salaire minimum prévu par la convention collective pour le niveau E;

Sur la demande de dommages-intérêts pour préjudice moral:

Attendu que Mme Oum, en se voyant attribuer le niveau D de technicienne de banque alors qu'elle relevait du niveau E, a subi un préjudice moral qui doit être réparé et que la cour est en mesure d'évaluer à la somme de 10.000 €;

Qu'il y a lieu, en conséquence, de condamner la société CA-CIB à payer à Mme Oum le somme de 10.000 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral ;

Sur la demande de Mme Oum tendant à ce qu'il soit jugé que son licenciement est nul :

Attendu que Mme Oum a été licenciée pour insuffisance professionnelle le 3 janvier 2007, pour avoir commis «une multitude d'erreurs ou d'omissions», notamment dans l'établissement de la paie du mois de septembre 2006; que ce licenciement fait suite à la discrimination syndicale dont a été victime Mme Oum; qu'étant ainsi intervenu en considération de son appartenance et de son activité syndicales, il est de ce fait nul ;

Sur la demande de réintégration formulée par Mme Oum :

Attendu que le licenciement de Mme Oum étant nul, il y a lieu, d'ordonner à la société CA-CIB de réintégrer Mme Oum dans l'emploi qui était le sien au moment de son licenciement ou, à défaut, dans un emploi équivalent;



Qu'il convient d'assortir cette injonction d'une astreinte de 100 € par jour de retard passé un délai de deux mois à compter de la notification du présent arrêt; que la cour se réserve la liquidation de cette astreinte;

Sur les demandes de Mme Oum tendant à la définition d'une nouvelle position hiérarchique, à la remise de bulletins de salaire actualisés et au paiement des salaires correspondant :

Attendu que Mme Oum demande que la société CA-CIB lui remette les bulletins de salaire depuis le jour où elle a cessé d'être rémunérée jusqu'au jour du jugement en tenant compte de l'augmentation moyenne des salaires du panel de référence depuis son licenciement; qu'elle demande également que la société CA-CIB définisse sa nouvelle position hiérarchique en fonction de ce panel et lui paie la rémunération mentionnée sur les bulletins de salaire ainsi réactualisés;

Attendu que le salarié victime d'un licenciement nul qui demande sa réintégration a droit, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, au paiement d'une somme correspondant à la totalité du préjudice qu'il a subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration;

Que, dès lors, Mme Oum est en droit de prétendre au paiement des salaires qu'elle aurait perçue entre son licenciement, déduction faite du montant qui lui a été versée pendant le préavis, et sa réintégration dans l'entreprise; qu'il convient à cet égard de tenir compte de l'augmentation éventuelle de la rémunération des salariés qui, à la date du 3 janvier 2007, se trouvaient dans une situation identique à la sienne quant à l'exercice des fonctions de gestionnaire de paie, à la classification de technicien en ressources humaines niveau E, à leur âge, à leur ancienneté et à leurs diplômes éventuels; qu'il convient également de prendre en compte, le cas échéant, les modifications de position hiérarchique susceptibles d'être intervenues pour ces mêmes salariés depuis le 3 janvier 2007;

Attendu que la cour ne dispose pas, en l'état, des éléments d'appréciation suffisants pour évaluer le montant des salaires que Mme Oum aurait perçu si elle n'avait pas été licenciée; qu'il y a lieu, en conséquence, de surseoir à statuer sur ces demandes et, avant dire droit, d'ordonner une mesure d'expertise selon les dispositions mentionnées au dispositif du présent arrêt;

Sur la demande de provision formulée par Mme Oum:

Attendu qu'il y a lieu d'accorder à Mme Oum une provision de 60.000 € à valoir sur le montant de la somme qui lui sera allouée au titre des salaires qu'elle aurait perçue entre son licenciement et sa réintégration si elle n'avait pas été licenciée;

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

Attendu que l'équité commande d'accorder à Mme Oum la somme de 1.500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, au titre de ses frais irrépétibles d'appel exposés à ce jour ;

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

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 le rejeter;

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 Mme 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 Mme Oum est en droit de bénéficier du niveau E de technicien en ressources humaines à partir de la date à laquelle elle a exercé les fonctions de gestionnaire de paie;

Dit que Mme Oum a été victime d'une discrimination syndicale ;

Condamne la société CA-CIB venant aux droits de la société Calyon à verser à Mme Oum la somme de 10.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral résultant de ce que son employeur lui a reconnu à tort le niveau D de technicienne de banque ;

Dit que le licenciement de Mme Oum est nul;

Ordonne à la société CA-CIB de réintégrer Mme Oum dans l'emploi qui était le sien au moment de son licenciement ou, à défaut, dans un emploi équivalent;

Assortit cette injonction d'une astreinte de 100 € par jour de retard passé un délai de deux mois à compter de la notification du présent arrêt ;

Dit que la cour se réserve la liquidation de cette astreinte ;

Déboute Mme Oum de ses demandes relatives à une revalorisation de son salaire au titre d'une discrimination syndicale, au paiement de dommages-intérêts pour perte de salaire du fait de cette discrimination pour la période du 1^{er} janvier 1995 au 6 février 2001, ainsi que d'un complément de salaire pour la période du 7 février 2001 au 3 mars 2007;

Sursoit à statuer sur les demandes de Mme Oum tendant à obtenir de la société CA-CIB la définition d'une nouvelle position hiérarchique, la remise de bulletins de salaire actualisés et le paiement des salaires correspondant;

Avant dire droit sur ces demandes,

Ordonne une expertise;

Commet pour y procéder monsieur Norbert Paumier, 79, rue des chênes 92150 Suresnes,

Avec la mission suivante:

- Se faire communiquer par la société CA-CIB tous documents utiles à la solution du litige, notamment tous éléments, notamment informatiques, permettant d'évaluer, du 3 janvier 2007 à la date de réintégration de Mme Oum dans l'entreprise, la rémunération et l'évolution de carrière des salariés qui se trouvaient le 3 janvier 2007 dans une situation identique ou équivalente à celle de Mme Oum ;
- Déterminer le montant du salaire, des si elle n'avait pas été licenciée, du 3 l'entreprise, en tenant compte des augmentations de salaire, de primes et accessoires, ainsi que des évolutions de carrière dont ont dans une situation identique ou équivalente à celle de Mme Oum;



Dit que la société CA-CIB devra consigner au greffe de la Cour la somme de 2. 000 € à valoir sur la rémunération de l'expert, avant le 15 septembre 2012;

Dit que cette somme devra être versée au régisseur d'avances et de recettes de la Cour d'appel de Versailles (service des expertises) ;

Désigne Mme Minini, magistrat chargé de suivre la procédure, pour contrôler les opérations d'expertise ;

Dit que l'expert devra adresser tous ses courriers au service du Contrôle des Expertises du Greffe Social de la Cour d'appel de Versailles ;

Condamne la société CA-CIB à verser à Mme Oum la somme de 60.000 € à titre de provision à valoir sur le montant de la somme qui lui sera allouée au titre des salaires qu'elle aurait perçues entre son licenciement et sa réintégration si elle n'avait pas été licenciée ;

Condamne la société CA-CIB à verser à Mme Oum la somme de 1 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Reçoit l'Union locale CGT de Chatou en son intervention ;

Condamne la société CA-CIB à verser à l'Union locale CGT de Chatou les sommes de 1 000€ à titre de dommages et intérêts en réparation de l'attente aux intérêts collectifs de la profession et 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Dit que l'affaire sera remise au rôle de la Cour en tout état de cause à l'audience du :

Jeudi 16 Mai 2013 à 9 heures (Salle n° 4 - Porte - F)

la notification de la présente décision valant convocation des parties pour cette audience.

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.

IER,

Le PRÉSIDENT,

POUR COPIE CEPTIFIEF CONFORME
LE GREFFIER EN CHEF