

Décision attaquée : 11/04/2008, la cour d'appel de Caen

Caisse régionale de crédit agricole mutuel de Normandie
C/
Monsieur Jean-Claude Saint Lorant

RAPPORT en vue de la NON-ADMISSION du POURVOI pour ABSENCE DE MOYEN SÉRIEUX

FAITS ET PROCEDURE

M. Jean-Claude Saint Lorant, salarié au Crédit Agricole depuis 1971, et titulaire de divers mandats de représentation du syndicat CGT, a saisi la formation de référé du conseil des prud'hommes, en juillet 2007, pour obtenir une indemnité provisionnelle au titre de la discrimination syndicale dont il estimait avoir été l'objet dans sa carrière.

M. Saint-Lorant, dont le contrat de travail a pris fin, par départ à la retraite, en mai 2008, faisait notamment valoir qu'il n'avait bénéficié d'aucune promotion hors les revalorisations statutaires de carrière, alors qu'il aurait dû évoluer vers un poste d'encadrement comme ses collègues placés dans des situations comparables.

La formation de référé du conseil des prud'hommes, estimant qu'au regard des éléments versés au dossier la demande se heurtait à une contestation sérieuse, a dit n'y avoir lieu à référé par ordonnance du 13 novembre 2007.

Le jugement a été infirmé par la cour d'appel de Caen qui, par ordonnance du 11 avril 2008, a condamné la Caisse régionale de crédit agricole Mutuel de Normandie au paiement d'une indemnité provisionnelle de 100.000 euros à valoir sur la répartition du préjudice résultant de la discrimination syndicale dont a été l'objet le salarié.

La CRCAM de Normandie a formé pourvoi et déposé un mémoire ampliatif, par l'intermédiaire de Maître Gatineau, le 10 octobre 2008.

M. Saint-Lorant a déposé par l'intermédiaire de la SCP Masse-Dessen un mémoire en défense et en article 700 le 9 décembre 2008, et un mémoire complémentaire le 19 janvier 2009..

Le pourvoi ne semble pas pouvoir être admis, car il n'invoque aucun moyen sérieux de cassation.

Premier moyen :

Le premier moyen reproche à l'arrêt infirmatif attaqué de s'être déclaré compétent, excédant ainsi les pouvoirs du juge des référés, en se livrant à une étude approfondie du dossier et des pièces fournies nécessitant de trancher le litige pour conclure à l'existence d'une discrimination syndicale.

La chambre sociale admet, selon une jurisprudence constante, que la discrimination syndicale puisse donner lieu à procédure de référé pour l'allocation d'une indemnisation provisionnelle, si son existence ne se heurte à aucune contestation sérieuse (soc 13 octobre 2004 no 01-45325 ; soc 10 janvier 2006 no 04-45750 ; soc 18 mai 2005 no 03- 43331).

La Cour contrôle l'existence ou non d'une contestation sérieuse (ass plén, 16 novembre 2001, bull. 13).

Mais si les juges du fond, au regard des éléments qui leur sont soumis et qu'ils apprécient souverainement, estiment que l'existence d'une discrimination syndicale est établie, la juridiction des référés est compétente.

Ce qui peut amener la Cour de cassation à approuver la cour d'appel d'avoir estimé que la demande formée au titre de la discrimination syndicale ne relève pas de la juridiction de référé, notamment lorsque le salarié ne rapporte aucun élément de nature à laisser supposer l'existence d'une disparité de traitement (soc, 10 avril 2008, n°0644944).

A l'inverse, elle approuve la cour d'appel qui a retenu sa compétence après avoir estimé qu'il y avait discrimination, peu importe que pour ce faire, la juridiction ait dû examiner le fond du litige (soc, 30 oct 2002, n°0144725).

En l'espèce, la cour d'appel a considéré que l'existence d'une discrimination syndicale n'était pas contestable, après avoir notamment relevé une concomitance entre le gel de la carrière de l'intéressé et l'augmentation de son activité syndicale vers le milieu des années 1980, et l'inexistence des promotions auxquelles il aurait pu prétendre, sans que l'employeur ne fasse état d'éléments objectifs permettant d'expliquer cette situation;

Dès lors, ce constat établissait à lui seul l'existence d'un trouble illicite justifiant la compétence du juge des référés pour octroyer une indemnisation provisionnelle.

Second moyen :

Le second moyen porte sur l'existence de la discrimination. Il comporte 5 branches.

1^o et 2^{ème} branches

L'existence d'une discrimination suppose une comparaison de situation entre celle du salarié se prétendant victime de la discrimination et celle d'autres salariés placés dans une situation comparable. Cette comparaison n'a pas été effectuée en l'espèce.

Certes, l'existence de la discrimination résulte souvent d'une comparaison. Mais cette comparaison n'est évidemment pas une obligation, dès lors que la discrimination peut être établie par d'autres éléments. Le gel de la carrière d'un salarié au moment à partir du moment où ce dernier commence à manifester une activité syndicale est un élément en soi suffisant, de même que l'absence de promotion de l'intéressé, alors que son parcours professionnel aurait dû lui permettre une telle promotion.

Au surplus, la cour d'appel se réfère à une comparaison avec des salariés de niveau et d'ancienneté semblables, sans donner leur nom, mais en précisant que cette comparaison n'est pas démentie par l'employeur "qui produit des tableaux dépourvus des indications permettant une discussion utile". Dès lors, ces deux branches du moyen manquent en fait et en droit.

3ème branche: la cour d'appel a dénaturé par omission les pièces versées par l'employeur en considérant qu'il s'agissait de tableaux de comparaison dépourvus des indications permettant une discussion utile alors qu'au contraire, ces indications y figuraient.

La cour d'appel explique que manquent notamment aux tableaux des indications sur "l'identité des personnes, la qualification d'embauche, les diplômes obtenus, le statut".

De fait, les tableaux versés au dossier par l'employeur, s'ils comportent un certain nombre d'indications (date d'entre, poste occupé, diplôme d'origine, situation actuelle), ne donnent pas un certain nombre d'indications souhaitées par la cour d'appel et mentionnées ci-dessus. La cour d'appel a donc pu souverainement estimer, sans dénaturer les documents produits, qu'ils ne constituaient pas un élément de preuve conduisant à écarter l'existence d'une discrimination.

4° branche

L'employeur est seul juge des compétences professionnelles de ses salariés; la cour d'appel ne pouvait donc substituer son appréciation à la sienne en affirmant que compte tenu de son profil, M. Saint Lorant aurait dû devenir cadre.

L'appréciation de l'évolution normale de carrière qu'aurait pu avoir un salarié de l'entreprise au regard de son parcours, et notamment des promotions au choix auxquelles il aurait pu prétendre pour vérifier l'existence ou non d'une discrimination invoquée, entre dans les pouvoirs des juges du fond.

L'employeur peut évidemment faire valoir en retour les raisons, autres que discriminatoires, qui l'ont conduit à ne pas faire bénéficier un salarié d'une promotion (soc, 28 novembre 2001, n°0060361).

5° branche

La cour d'appel a privé sa décision de base légale en affirmant que l'employeur n'avait justifié la disparité de situation invoquée par aucun élément objectif, alors au contraire que la CRCAM avait fait valoir un manque d'expérience professionnelle du salarié, l'absence de postulation de ce dernier au poste de cadre, et l'existence de notations correctes mais pas exceptionnelles.

La cour d'appel a cependant examiné chacun de ces arguments et y a répondu en considérant que l'infléchissement de l'évaluation annuelle était en rapport avec l'activité syndicale du salarié, que ce dernier avait cessé de postuler à des promotions après avoir été découragé par de multiples refus, lesquels étaient manifestement en lien avec l'activité syndicale.

Le moyen tend à remettre directement en cause l'appréciation souveraine des faits par les juges du fond.