

SOC.

MF

## COUR DE CASSATION

---

Audience publique du **3 mars 2015**

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 362 FS-D

Pourvoi n° A 13-23.857

## R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société Véolia transport, société anonyme, dont le siège est immeuble Séreinis, 32 boulevard Galliéni, 92130 Issy-les-Moulineaux,

contre l'arrêt rendu le 28 juin 2013 par la cour d'appel de Versailles (11e chambre), dans le litige l'opposant :

1<sup>o</sup>/ à M. Sidi Alami, domicilié 1 rue du Mont Royal, 78360 Montesson,

2<sup>o</sup>/ au syndicat Véolia transport, dont le siège est 26 rue de la Marne, 78800 Houilles,

3<sup>o</sup>/ à l'union locale CGT Chatou, dont le siège est 16 square Claude Debussy, 78400 Chatou,

défendeurs à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 27 janvier 2015, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Lambremon, conseiller rapporteur, M. Béraud, Mmes Geerssen, Deurbergue, MM. Chauvet, Huglo, Maron, Déglise, Mme Reygner, conseillers, Mmes Mariette, Sabotier, Corbel, Salomon, Depelley, Duvallet, Barbé, conseillers référendaires, M. Finielz, premier avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Lambremon, conseiller, les observations de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de la société Véolia transport, de la SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, avocat de M. Alami et de l'union locale CGT Chatou, l'avis de M. Finielz, premier avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le troisième moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Caen, 27 septembre 2013), que M. Alami a été engagé par la société Véolia Transport le 16 avril 2007 ; qu'ayant fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire notifiée le 31 mars 2009, il a, le 30 septembre suivant, saisi la juridiction prud'homale pour obtenir l'annulation de cette sanction et un rappel de salaire, puis, en appel, a formé de nouvelles demandes, notamment, l'annulation d'une autre mise à pied disciplinaire notifiée le 30 septembre 2010, des rappels de salaire et des dommages-intérêts pour discrimination syndicale ; que l'union locale CGT Chatou est intervenue en cause d'appel ;

Attendu que la société Véolia transports fait grief à l'arrêt de dire que la suppression de la prime de non-accident pour les mois de mars et avril 2009 constitue une sanction pécuniaire prohibée et de la condamner en conséquence au paiement de diverses sommes à ce titre, alors, selon le moyen, *que ne constitue pas une sanction pécuniaire prohibée la suppression temporaire d'une prime qui n'est pas décidée dans le cadre du pouvoir disciplinaire de l'employeur ; que la suppression d'une prime dont l'octroi est subordonné à un paramètre objectif, lorsque ce paramètre n'est pas rempli, ne constitue pas une sanction pécuniaire prohibée, mais la simple mise en oeuvre des critères d'attribution de la prime ; qu'en l'espèce, la société Véolia Transport faisait valoir que l'absence de versement de la prime de non accident à M. Alami trouvait sa cause dans les stipulations des accords collectifs en vigueur au sein de l'entreprise, prévoyant les modalités d'octroi de ladite prime, supposant l'absence d'accident, critère objectif directement en lien avec l'objet de la prime de non-accident ; qu'en décidant*

*néanmoins, pour accueillir la demande de rappel de prime et de dommages et intérêts, que la suppression des primes était illicite car décidée en raison de faits considérés comme fautifs par l'employeur, quand elle ne procédait que de l'application mécanique des stipulations conventionnelles en vigueur dans l'entreprise régissant les conditions objectives d'octroi de ladite prime, la cour d'appel a violé l'article L. 1331-2 du code du travail ;*

Mais attendu que la cour d'appel ayant constaté que la prime litigieuse n'était supprimée que dans les cas où le salarié était reconnu responsable au moins pour moitié d'un accident de la circulation, c'est à bon droit qu'elle a retenu que cette prime constituait une sanction pécuniaire prohibée par l'article L. 1331-2 du code du travail et qu'il y avait lieu de condamner l'employeur à payer au salarié une somme à titre de rappel de cette prime ainsi qu'à l'allocation de dommages-intérêts ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les premier, deuxième et quatrième moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Véolia aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 3 000 euros à l'union locale CGT de Chatou ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois mars deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Véolia transport.

### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la sanction de mise à pied de deux jours à effet les 16 et 17 novembre 2010 notifiée par la société Veolia Transport à M. Alami est illicite comme procédant d'une discrimination syndicale, d'AVOIR annulé la mise à pied et d'AVOIR, en conséquence, condamné la société Veolia Transport à verser au salarié les sommes de 150,66 euros à titre de retenue indue sur salaire au titre de la mise à pied disciplinaire, 15,07 euros au titre des congés payés afférents, et la somme de 3000 euros de dommages et intérêts pour discrimination syndicale ;

AUX MOTIFS QU' «aux termes de l'article L. 122-45 alinéa 1 devenu L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap ; que l'article L. 122-45 alinéa 4 devenu L. 1134-1 du même code dispose qu'en cas de litige relatif à l'application du texte précédent, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe à la partie défenderesse, au vu des ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'à l'appui de la discrimination syndicale qu'il dénonce, M. Alami, désigné délégué syndical par l'union locale CGT de Chatou par lettre recommandée avec avis de réception du 4 juin 2009, invoque les faits suivants : la minoration de 100 euros de la prime de résultat qui lui a été versée en décembre 2009, la différence lui ayant été versée avec le salaire de janvier 2010 ; la mise à pied disciplinaire de 2 jours qui lui a été notifiée le 30 septembre 2010 à effet aux 16 et 17 novembre 2010 ; la retenue de la somme de 132,40 euros sur son salaire du mois de novembre 2010 pour absence non rémunérée le 22 de ce mois, somme qui lui a été versée avec son salaire du mois de décembre

2010 pour absence autorisée le 22 ; l'absence d'alerte verbale sur l'expiration, le 9 juin 2010, de la date de validité de sa visite médicale du permis de conduire ; une sanction pour dépassement de la date limite de la visite médicale du permis de conduire, le 30 septembre 2010, plus sévère que celle des autres salariés pour les mêmes faits ; une rémunération inférieure à celle de ses collègues de travail ; la non-attribution d'un logement, en dépit de ses demandes des 17 octobre 2008, 26 septembre 2009 et 12 septembre 2010 ; [...] ; que M. Alami a été sanctionné d'une mise à pied disciplinaire de deux jours pour avoir conduit sans permis de conduire valide au cours du mois de juin 2010 ; que selon l'article R. 221-10 du code de la route, les catégories C, D, E du permis de conduire ne peuvent être obtenus ou renouvelés qu'à la suite d'une visite médicale favorable ; qu'il appartient aux conducteurs concernés de se soumettre de leur propre initiative à un examen médical lorsque va être atteinte la date limite de validité mentionnée sur le permis de conduire; qu'il est constant que l'intéressé, titulaire d'un permis de conduire délivré le 7 décembre 2005, expirant le 9 juin 2010, a continué à exercer ses fonctions de conducteur de bus postérieurement à cette date, alors qu'un contrôle effectué le 29 juin 2010 a établi qu'il n'avait pas fait renouvelé la validité de son permis de conduire, à défaut d'avoir effectué la visite médicale nécessaire; que ces faits sont constitutifs d'une faute ; que la mesure de mise à pied et sa durée maximale étaient prévues par le règlement intérieur; que si la loi impartit à l'employeur un délai pour notifier la sanction disciplinaire prononcée, aucune disposition légale ne lui impose un délai pour sa mise à exécution; qu'il appartient à celui-ci, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction, de fixer la date à laquelle la mise à pied sera mise en oeuvre, dans la limite d'un délai raisonnable ; qu'en fixant au 16 et 17 novembre la mise à exécution de la mise à pied disciplinaire de deux jours notifiée le 30 septembre 2009, la société Veolia transport n'a pas excédé un tel délai; que le mandat du salarié n'étant pas suspendu par la mise en oeuvre de la mise à pied disciplinaire, ni son contrat de travail ou ses conditions de travail modifiées, l'employeur n'était pas tenu, au vu du refus du salarié, de renoncer à la sanction prononcée ou de saisir l'inspecteur du travail en vue de son licenciement ; que le salarié fait valoir que, contrairement aux autres salariés, il n'a pas bénéficié d'une alerte verbale de son employeur sur l'expiration prochaine de la date de validité de sa visite médicale du permis de conduire et qu'il a été sanctionné plus sévèrement qu'un autre salarié pour les mêmes faits ; que la société Veolia transport produit un compte-rendu de la réunion des délégués du personnel du 7 février 2007, dont il ressort qu'elle a répondu à cette date aux délégués du personnel, qui demandaient, suite au contrôle des permis de conduire effectué le 25 janvier 2007, que le suivi des visites médicales soit assuré par l'entreprise, que le permis de conduire est la propriété personnelle de chaque salarié et qu'il est de la responsabilité individuelle de chacun de s'assurer de sa validité; que le document établi par M. Alami certifiant que le service exploitation enregistre et gère les dates de validité de la visite médicale des permis de

conduire et veille à leur validité et procède à des alertes verbales d'un mois à l'avance, afin que la date d'expiration de la visite médicale du permis de conduire ne soit pas dépassée, au bas duquel 8 personnes ont apposé leur signature, non spontané, non daté, rédigé en termes généraux, qui ne fait référence à aucun fait précis et circonstancié dont chaque signataire aurait été personnellement témoin, qui n'est assorti d'aucune mention relative à sa production en justice et n'est pas accompagné de la copie des pièces d'identité des signataires ne présente pas de garantie suffisante pour être retenu comme probant; qu'il n'est pas établi dès lors que M. Alami n'ait pas bénéficié de facilités accordées à d'autres salariés pour éviter de se mettre en faute ; que M. Alami produit la lettre en date du 13 septembre 2012 notifiant à M. Bourrekha, après entretien préalable, un avertissement pour avoir été sans permis de conduire valide du 5 juin au 4 juillet 2012; que si la société Veolia transport fait valoir que sa décision d'appliquer à ce salarié une sanction moindre est justifiée par le fait qu'il a été en arrêt maladie à plusieurs reprises au cours de l'année 2012, elle ne justifie pas de ces arrêts maladie, dont elle ne précise ni la date ni la durée, et n'établit pas que l'état de santé de ce salarié à la date des faits, justifiait sa décision; qu'elle ne rapporte pas la preuve d'un élément objectif justifiant l'application à M. Alami d'une sanction plus sévère ; la société Veolia transport ne justifiant par aucun élément objectif la non-attribution d'un logement à M. Alami et l'application au salarié d'une sanction plus sévère que celle infligée pour les mêmes faits à l'un de ses collègues de travail, la discrimination syndicale dénoncée par le salarié est caractérisée ; que la discrimination dont il a fait l'objet a causé à M. Alami un préjudice que la cour fixe à la somme de 3.000,00 euros ; qu'il convient en conséquence de condamner la société Veolia Transport à payer cette somme au salarié » ;

1°) ALORS QUE si le salarié exerçant une activité syndicale présente des éléments de faits de nature à laisser présumer une présomption de discrimination, l'employeur peut justifier la différence de traitement caractérisée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que cette justification peut procéder du pouvoir de l'employeur d'individualiser les sanctions disciplinaires qu'il prononce à l'égard des salariés, y compris en présence de fautes similaires ; qu'en l'espèce, la société Veolia Transport faisait valoir que M. Bourrekha ne s'était vu notifier qu'un avertissement au titre de la conduite sans permis de conduire valable, au regard des conditions d'exécution de son contrat de travail dans les mois précédant la sanction, tenant à de nombreuses suspensions du contrat de travail pour maladie ; que la cour d'appel a toutefois affirmé, pour annuler la mise à pied, que la société Veolia Transport n'établissait pas d'élément objectif justifiant l'application à M. Alami d'une sanction plus sévère ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser en quoi le prononcé de sanctions différentes pour une faute de même nature excédait l'exercice objectif et légitime du pouvoir de la société Veolia Transport d'individualiser les sanction disciplinaires, la cour

d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

2°) ALORS en outre QUE si le salarié exerçant une activité syndicale présente des éléments de faits de nature à laisser présumer une présomption de discrimination, l'employeur peut justifier la différence de traitement caractérisée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que cette justification peut procéder du pouvoir de l'employeur d'individualiser les sanctions disciplinaires qu'il prononce à l'égard des salariés, y compris en présence de fautes similaires, pour tenir compte de la situation respective des personnes en cause, et notamment de leur passé disciplinaire ; que la cour d'appel a elle-même constaté que M. Alami avait précédemment dû faire, en mars 2009, l'objet d'une sanction disciplinaire pour des fautes relatives à la conduite imprudente de son véhicule de travail ; qu'en affirmant que l'employeur n'apportait pas d'élément objectif justifiant que M. Alami ait pu faire l'objet d'une sanction plus sévère qu'un collègue pour des faits similaires, sans prendre en considération l'existence, s'agissant de M. Alami, d'un comportement fautif déjà constaté et sanctionné dans un passé proche, susceptible de justifier que de nouveaux manquements soient sanctionnés plus sévèrement que ceux d'un collègue n'ayant pas commis des fautes répétées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Veolia Transport à verser au salarié la somme de 3.000,00 euros au titre de la discrimination syndicale ;

AUX MOTIFS QU' «aux termes de l'article L. 122-45 alinéa 1 devenu L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap ; que l'article L. 122-45 alinéa 4 devenu L. 1134-1 du même code dispose qu'en cas de litige relatif à l'application du texte précédent, le salarié concerné présente des éléments

de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'à l'appui de la discrimination syndicale qu'il dénonce, M. Alami, désigné délégué syndical par l'union locale CGT de Chatou par lettre recommandée avec avis de réception du 4 juin 2009, invoque les faits suivants : la minoration de 100 euros de la prime de résultat qui lui a été versée en décembre 2009, la différence lui ayant été versée avec le salaire de janvier 2010 ; la mise à pied disciplinaire de 2 jours qui lui a été notifiée le 30 septembre 2010 à effet aux 16 et 17 novembre 2010 ; la retenue de la somme de 132,40 euros sur son salaire du mois de novembre 2010 pour absence non rémunérée le 22 de ce mois, somme qui lui a été versée avec son salaire du mois de décembre 2010 pour absence autorisée le 22 ; l'absence d'alerte verbale sur l'expiration, le 9 juin 2010, de la date de validité de sa visite médicale du permis de conduire ; une sanction pour dépassement de la date limite de la visite médicale du permis de conduire, le 30 septembre 2010, plus sévère que celle des autres salariés pour les mêmes faits ; une rémunération inférieure à celle de ses collègues de travail ; la non-attribution d'un logement, en dépit de ses demandes des 17 octobre 2008, 26 septembre 2009 et 12 septembre 2010 ; que l'engagement, le 16 mars 2009, de la procédure disciplinaire ayant conduit à sa mise à pied de 3 jours les 7,8 et 9 avril 2009, comme la suppression de sa prime de non-accident en avril et mai 2009, sont antérieurs à la désignation de M. Alami comme délégué syndical et que celui-ci, qui ne justifie pas avoir eu dès cette époque une activité syndicale, n'établit pas, ni même n'allègue que la société Veolia transport aurait eu connaissance alors de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical ; qu'ils ne peuvent donc être pris en considération comme participant d'un "acharnement disciplinaire", laissant supposer une discrimination à son encontre ; que l'inégalité salariale invoquée par M. Alami n'est pas établie ; qu'il est établi en revanche que la prime de résultat versée à M. Alami en décembre 2009 a été effectivement minorée de 100 euros, la différence lui ayant été versée avec le salaire de janvier 2010 et qu'il a été effectué à tort une retenue de 132,40 euros sur sa paie du mois de novembre 2010 pour absence non rémunérée, cette somme lui ayant été payée ensuite au titre d'une absence autorisée avec son salaire du mois de décembre 2010 ; qu'il est également établi que M. Alami n'a pas obtenu l'attribution d'un logement, en dépit de ses demandes des 17 octobre 2008, 26 septembre 2009 et 12 septembre 2010 ; qu'il est enfin établi qu'après avoir convoqué M. Alami par lettre recommandée avec avis de réception du 19 juillet 2010 à un entretien préalable à une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement fixé au 25 août 2010, puis cette lettre de convocation lui ayant été retournée non réclamée, par lettre du 24 août 2010, remise en main propre le 25 août 2010, à un entretien préalable qui a eu lieu le 3 septembre 2010, la société Veolia transport lui a notifié par lettre



recommandée avec avis de réception du 30 septembre 2010 une mise à pied de deux jours à effet aux 16 et 17 novembre 2010 ; que le salarié lui ayant fait savoir par lettre recommandée avec avis de réception du 30 novembre 2010 qu'il refusait cette mise à pied, l'employeur a confirmé cette sanction par lettre recommandée avec avis de réception du 15 novembre 2010 ; que les faits ci-dessus retenus comme établis laissent supposer l'existence d'une discrimination; qu'il incombe dès lors à la société Veolia transport de rapporter la preuve que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que la minoration de la prime de résultat versée à M. Alami en décembre 2009 et la retenue indue pour absence non rémunérée de 132,40 euros effectuée sur son salaire du mois de novembre 2010, résultent d'erreurs administratives isolées immédiatement réparées dès le mois suivant ; qu'elles sont étrangères à toute discrimination ; que par courrier du 14 octobre 2010, remis en main propre le 21 octobre 2010, la société Veolia transport a indiqué à M. Alami que les décisions d'attribution de logement sont prises par la commission logement, qu'après que celle-ci se soit réunie le 11 septembre 2010, un point complet sur les règles d'attribution des logements a été fait au comité d'entreprise le 15 septembre 2010, que son dossier et celui d'autres salariés ont été réexaminés par la commission le 29 septembre 2009 et que son dossier a été classé comme prioritaire; que le fait que la société Veolia transport ait constitué en son sein une commission logement pour décider de l'attribution des logements dont elle dispose, ne constitue pas en soi un élément justifiant de l'absence de caractère discriminatoire des décisions prises; que l'employeur ne verse aux débats aucun élément objectif justifiant de la non-attribution d'un logement à M. Alami eu égard à l'ancienneté de sa demande, à sa situation de famille et à ses conditions d'hébergement ; que M. Alami a été sanctionné d'une mise à pied disciplinaire de deux jours pour avoir conduit sans permis de conduire valide au cours du mois de juin 2010 ; que selon l'article R. 221-10 du code de la route, les catégories C, D, E du permis de conduire ne peuvent être obtenus ou renouvelés qu'à la suite d'une visite médicale favorable; qu'il appartient aux conducteurs concernés de se soumettre de leur propre initiative à un examen médical lorsque va être atteinte la date limite de validité mentionnée sur le permis de conduire ; qu'il est constant que l'intéressé, titulaire d'un permis de conduire délivré le 7 décembre 2005, expirant le 9 juin 2010, a continué à exercer ses fonctions de conducteur de bus postérieurement à cette date, alors qu'un contrôle effectué le 29 juin 2010 a établi qu'il n'avait pas fait renouveler la validité de son permis de conduire, à défaut d'avoir effectué la visite médicale nécessaire; que ces faits sont constitutifs d'une faute ; que la mesure de mise à pied et sa durée maximale étaient prévues par le règlement intérieur; que si la loi impartit à l'employeur un délai pour notifier la sanction disciplinaire prononcée, aucune disposition légale ne lui impose un délai pour sa mise à exécution; qu'il appartient à celui-ci, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction, de fixer la date à laquelle la mise à pied sera mise en oeuvre, dans la limite d'un délai raisonnable; qu'en fixant au 16 et 17

novembre la mise à exécution de la mise à pied disciplinaire de deux jours notifiée le 30 septembre 2009, la société Veolia transport n'a pas excédé un tel délai; que le mandat du salarié n'étant pas suspendu par la mise en oeuvre de la mise à pied disciplinaire, ni son contrat de travail ou ses conditions de travail modifiées, l'employeur n'était pas tenu, au vu du refus du salarié, de renoncer à la sanction prononcée ou de saisir l'inspecteur du travail en vue de son licenciement ; que le salarié fait valoir que, contrairement aux autres salariés, il n'a pas bénéficié d'une alerte verbale de son employeur sur l'expiration prochaine de la date de validité de sa visite médicale du permis de conduire et qu'il a été sanctionné plus sévèrement qu'un autre salarié pour les mêmes faits ; que la société Veolia transport produit un compte-rendu de la réunion des délégués du personnel du 7 février 2007, dont il ressort qu'elle a répondu à cette date aux délégués du personnel, qui demandaient, suite au contrôle des permis de conduire effectué le 25 janvier 2007, que le suivi des visites médicales soit assuré par l'entreprise, que le permis de conduire est la propriété personnelle de chaque salarié et qu'il est de la responsabilité individuelle de chacun de s'assurer de sa validité; que le document établi par M. Alami certifiant que le service exploitation enregistre et gère les dates de validité de la visite médicale des permis de conduire et veille à leur validité et procède à des alertes verbales d'un mois à l'avance, afin que la date d'expiration de la visite médicale du permis de conduire ne soit pas dépassée, au bas duquel 8 personnes ont apposé leur signature, non spontané, non daté, rédigé en termes généraux, qui ne fait référence à aucun fait précis et circonstancié dont chaque signataire aurait été personnellement témoin, qui n'est assorti d'aucune mention relative à sa production en justice et n'est pas accompagné de la copie des pièces d'identité des signataires ne présente pas de garantie suffisante pour être retenu comme probant; qu'il n'est pas établi dès lors que M. Alami n'ait pas bénéficié de facilités accordées à d'autres salariés pour éviter de se mettre en faute ; que . Alami produit la lettre en date du 13 septembre 2012 notifiant à M. Bourrekha, après entretien préalable, un avertissement pour avoir été sans permis de conduire valide du 5 juin au 4 juillet 2012; que si la société Veolia transport fait valoir que sa décision d'appliquer à ce salarié une sanction moindre est justifiée par le fait qu'il a été en arrêt maladie à plusieurs reprises au cours de l'année 2012, elle ne justifie pas de ces arrêts maladie, dont elle ne précise ni la date ni la durée, et n'établit pas que l'état de santé de ce salarié à la date des faits, justifiait sa décision; qu'elle ne rapporte pas la preuve d'un élément objectif justifiant l'application à M. Alami d'une sanction plus sévère ; la société Veolia transport ne justifiant par aucun élément objectif la non-attribution d'un logement à M. Alami et l'application au salarié d'une sanction plus sévère que celle infligée pour les mêmes faits à l'un de ses collègues de travail, la discrimination syndicale dénoncée par le salarié est caractérisée ; que la discrimination dont il a fait l'objet a causé à M. Alami un préjudice que la cour fixe à la somme de 3.000,00 euros ; qu'il convient en conséquence de condamner la société Veolia Transport à payer cette somme au salarié » ;

1°) ALORS QUE lorsque le salarié invoque une discrimination syndicale, il lui appartient de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; que ces éléments doivent laisser supposer que la décision contestée a été prise en raison de son activité syndicale, et que c'est alors au vu de ces éléments qu'il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que pour dire qu'existait une discrimination syndicale dont M. Alami aurait été victime, la cour d'appel s'est fondée sur la circonstance que M. Alami, malgré plusieurs demandes, ne s'était pas vu attribuer de logement ; qu'en statuant de la sorte, par des motifs impropres à établir une apparence de discrimination dont M. Alami aurait été victime, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

2°) ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut au défaut de motifs ; que la société Veolia Transport indiquait précisément dans ses écritures d'appel (page 27 § 1) que ses intentions discriminatoires en matière d'accès au logement étaient démenties par le fait qu'elle n'exerçait pas seule le pouvoir décisionnaire pour l'attribution des logements ; qu'en décidant, sans répondre à ce chef pertinent des conclusions de l'exposante, qui était pourtant de nature à influencer sur la solution du litige, que M. Alami pouvait prétendre à des dommages et intérêts pour discrimination syndicale, la cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE les juges ne peuvent écarter les prétentions d'une partie sans analyser l'ensemble des documents fournis par elle à l'appui de ses prétentions ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir qu'il ressortait du tableau récapitulatif de la commission logement que M. Alami ne faisait pas l'objet d'un traitement différencié pour l'accès au logement ; qu'en affirmant péremptoirement, pour décider de faire droit à la demande de dommages et intérêts pour discrimination syndicale, que l'employeur ne verse aux débats aucun élément objectif justifiant de la non-attribution d'un logement à M. Alami eu égard à l'ancienneté de sa demande, à sa situation de famille et à ses conditions d'hébergement, sans à aucun moment analyser, ne serait-ce que sommairement, le tableau récapitulatif de la commission logement, régulièrement produit aux débats par l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°) ALORS QUE si le salarié exerçant une activité syndicale présente des éléments de faits de nature à laisser présumer une présomption de discrimination, l'employeur peut justifier la différence de traitement caractérisée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que cette justification peut procéder du pouvoir de l'employeur d'individualiser les sanctions disciplinaires qu'il prononce à l'égard des salariés, y compris en présence de fautes similaires ; qu'en l'espèce, la société Veolia Transport faisait valoir que M. Bourrekha ne s'était vu notifier qu'un avertissement au

titre de la conduite sans permis de conduire valable au regard des conditions d'exécution de son contrat de travail dans les mois précédant la sanction, tenant à de nombreuses suspensions du contrat de travail pour maladie ; que la cour d'appel a considéré, pour annuler la mise à pied et condamner l'employeur à diverses sommes au titre de la sanction disciplinaire, que la société Veolia Transport ne rapportait pas la preuve d'un élément objectif justifiant l'application à M. Alami d'une sanction plus sévère ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser en quoi le prononcé de sanctions différentes pour une faute de même nature excédait l'exercice objectif et légitime du pouvoir de la société Veolia Transport d'individualiser les sanction disciplinaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

5°) ALORS en outre QUE si le salarié exerçant une activité syndicale présente des éléments de faits de nature à laisser présumer une présomption de discrimination, l'employeur peut justifier la différence de traitement caractérisée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que cette justification peut procéder du pouvoir de l'employeur d'individualiser les sanctions disciplinaires qu'il prononce à l'égard des salariés, y compris en présence de fautes similaires, pour tenir compte de la situation respective des personnes en cause, et notamment de leur passé disciplinaire ; que la cour d'appel a elle-même constaté que M. Alami avait précédemment dû faire, en mars 2009, l'objet d'une sanction disciplinaire pour des fautes relatives à la conduite imprudente de son véhicule de travail ; qu'en affirmant que l'employeur n'apportait pas d'élément objectif justifiant que M. Alami ait pu faire l'objet d'une sanction plus sévère qu'un collègue pour des faits similaires, sans prendre en considération l'existence, s'agissant de M. Alami, d'un comportement fautif déjà constaté et sanctionné dans un passé proche, susceptible de justifier que de nouveaux manquements soient sanctionnés plus sévèrement que ceux d'un collègue n'ayant pas commis des fautes répétées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la suppression de la prime de non-accident de M. Alami pour les mois de mars et avril 2009 constitue une sanction pécuniaire prohibée et annulé cette sanction et d'AVOIR, en conséquence, condamné la société Veolia Transport à verser au salarié les sommes de 120 euros à titre de rappel de prime de non-accident pour les mois de mars et d'avril 2009, 12 euros au titre des congés payés afférents et 100 euros à titre de dommages et intérêts pour cette sanction pécuniaire prohibée ;

AUX MOTIFS QU' « à la suite de l'accident de la circulation du 11 mars 2009, la société Veolia transport a procédé à la suppression durant deux mois de la prime PNA de 60 euros que M. Alami percevait habituellement ; que la société Veolia transport produit le protocole d'accord conclu le 9 mars 2007 dans le cadre de la NAO, prévoyant que si le salarié est responsable d'un accident à 50 % , il ne percevra pas de prime de non-accident, dite PNA, pour le mois en cours, que s'il est responsable d'un accident à 100 %, il ne percevra pas de prime PNA pendant deux mois et que s'il est responsable de deux accidents le même mois, il ne percevra pas cette prime durant trois mois ; qu'aux termes de l'article L 1331-2 du code du travail, les sanctions pécuniaires sont interdites ; que toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite ; que la suppression d'une prime en raison de faits considérés comme fautifs par l'employeur constitue une sanction pécuniaire illicite ; que tel est le cas de la suppression de la PNA en cas d'accident de la circulation dont la responsabilité est imputée au salarié ; qu'il convient en conséquence de condamner la société Veolia transport à payer à M. Alami la somme de 120 euros à titre de rappel de prime de non-accident pour les mois de mars et avril 2009 ainsi que la somme de 12 euros au titre des congés payés afférents ; que l'application au salarié d'une sanction pécuniaire illicite lui a causé un préjudice que la cour fixe à la somme de 100 euros; qu'il convient en conséquence de condamner la société Veolia transport à lui payer la somme de 100 euros à titre de dommages-intérêts pour sanction illicite » ;

ALORS QUE ne constitue pas une sanction pécuniaire prohibée la suppression temporaire d'une prime qui n'est pas décidée dans le cadre du pouvoir disciplinaire de l'employeur ; que la suppression d'une prime dont l'octroi est subordonné à un paramètre objectif, lorsque ce paramètre n'est pas rempli, ne constitue pas une sanction pécuniaire prohibée, mais la simple mise en oeuvre des critères d'attribution de la prime ; qu'en l'espèce, la société Veolia Transport faisait valoir que l'absence de versement de la prime de non accident à M. Alami trouvait sa cause dans les stipulations des accords collectifs en vigueur au sein de l'entreprise, prévoyant les modalités d'octroi de ladite prime, supposant l'absence d'accident, critère objectif directement en lien avec l'objet de la prime de non-accident; qu'en décidant néanmoins, pour accueillir la demande de rappel de prime et de dommages et intérêts, que la suppression des primes était illicite car décidée en raison de faits considérés comme fautifs par l'employeur, quand elle ne procédait que de l'application mécanique des stipulations conventionnelles en vigueur dans l'entreprise régissant les conditions objectives d'octroi de ladite prime, la cour d'appel a violé l'article L 1331-2 du code du travail.

#### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Veolia Transport à verser à l'union locale CGT de Chatou et de sa région la somme de 3.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession ;

AUX MOTIFS QUE « la discrimination syndicale dont M. Alami a fait l'objet a porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession ; que l'union locale CGT de Chatou et sa région est dès lors bien fondée à obtenir réparation du préjudice ainsi causé, que la cour fixe à 3.000,00 euros ; qu'il convient en conséquence de condamner la société Veolia Transport à lui payer la somme de 3.000,00 euros de dommages et intérêts » ;

ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement du premier et/ou deuxième moyens, en ce qu'il ont dit qu'il y a eu discrimination syndicale de M. Alami entraînera automatiquement en application des articles 624 et 625 du code du travail la cassation de l'arrêt en ce qu'il a condamné l'employeur à verser à l'union locale CGT de Chatou la somme de 3.000,00 euros de dommages et intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession.