

## Syndicats Professionnels

### SYNDICATS PROFESSIONNELS – Discrimination syndicale – Réparation due à des salariés retraités en raison des mesures discriminatoires dont ils ont été victimes lorsqu'ils étaient en activité.

COUR D'APPEL DE PARIS (18ème Ch. Soc.)  
29 juin 2000

#### T. et autres contre Sté Peugeot Citroën Automobiles

##### FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Les cinq appelants ont été employés par la société Automobiles Citroën aux droits de laquelle se trouve la société Peugeot Citroën Automobiles (PCA) dans les conditions suivantes :

- B. en qualité d'ajusteur du 7 mars 1960 au 28 février 1994 date de son départ à la retraite ,
- T. en qualité de régleur puis d'agent de maîtrise du 10 octobre 1958 au 7 juin 1994, date de son départ en préretraite,
- M. en qualité d'agent d'atelier puis d'agent qualifié fabrication du 22 décembre 1965 au 1<sup>er</sup> novembre 1986, date où il a quitté l'entreprise dans le cadre de l'aide au retour,
- L. en qualité d'agent d'atelier puis d'opérateur du 24 septembre 1971 au 12 juillet 1994, date de son départ en préretraite,
- R. en qualité d'agent d'atelier puis d'agent professionnel de fabrication et d'opérateur du 7 janvier 1957 au 5 décembre 1988 date de son départ en préretraite. Soutenant avoir fait l'objet lors de leur carrière dans l'entreprise d'une différence de traitement liée à leurs fonctions de délégués syndicaux CGT, ces cinq anciens salariés ont saisi la formation des référés du Conseil de prud'hommes de Bobigny de demandes tendant à faire cesser le trouble manifestement illicite de cette discrimination par l'octroi d'indemnités réparant le préjudice ainsi subi.

Par cinq décisions du 14 juin 1999, le juge départiteur du Conseil de prud'hommes a dit n'y avoir lieu à référé sur ces demandes après avoir relevé, qu'à supposer établie la discrimination syndicale, il n'y avait aucun trouble à faire cesser les intéressés ne faisant plus partie des effectifs de l'entreprise depuis plusieurs années.

Vu les appels formés par B., T., M., L. et R. contre ces décisions ;

Vu les conclusions des appelants en date du 12 avril 2000 tendant à l'infirmer des ordonnances entreprises, à ce qu'il soit dit qu'il y avait lieu à référé et à la condamnation de la société PCA au paiement des indemnités provisionnelles sur dommages-intérêts suivantes :

- 120 000 francs pour B.,
- 200 000 francs pour T.
- 70 000 francs pour M.,
- 70 000 francs pour L.
- 90 000 francs pour R.,

outre une indemnité de procédure de 3 000 francs pour chacun d'eux ;

Vu les écritures du 11 mai 2000 par lesquelles la société PCA conclut à la confirmation des ordonnances entreprises et au débouté des appelants de leurs demandes en faisant valoir :

- qu'il leur appartenait d'apporter en premier la preuve de la discrimination dont ils prétendaient avoir été victimes, ce qu'ils ne faisaient pas,

- qu'ils ne justifiaient pas de l'existence d'un trouble manifestement illicite, d'abord en raison de l'ancienneté du trouble invoqué, ensuite parce que les décisions prises en matière d'avancement ou de promotion par l'employeur étaient uniquement fondées sur le comportement professionnel de chacun des intéressés et par conséquent tout à fait licites,

- que les demandes de versement de provisions ne reposaient pas sur une obligation non sérieusement contestable,

- que les demandes des salariés impliquaient l'examen d'une abondance de documents ainsi qu'une démonstration dont la nature excluait la compétence du juge des référés.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice il y a lieu de joindre les procédures ouvertes sous les numéros 00/31916,00/31917, 00/31918, 00/31919 et 00/31920.

##### MOTIVATION :

**Les cinq anciens salariés sollicitant en appel l'allocation de provisions sur les dommages-intérêts censés réparer le préjudice résultant de la discrimination syndicale alléguée, de telles provisions peuvent être accordées à condition que l'obligation de l'employeur au paiement de ces dommages-intérêts présente un caractère non sérieusement contestable.**

Comme le souligne à juste titre la société intimée, il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Il convient donc d'examiner les éléments avancés par les cinq appelants.

B. fait valoir qu'après avoir bénéficié de deux promotions en 1962 et 1964, il n'a, depuis sa nomination comme délégué CGT en 1968 connu aucune autre promotion jusqu'à son départ à la retraite en 1994, en sorte qu'à cette date, il subissait un retard de salaire mensuel supérieur à 900 francs par rapport aux salariés de sa catégorie à ancienneté égale.

La société PCA répond qu'il a été embauché en 1960 sans aucun diplôme, en tant qu'ajusteur monteur P1 coefficient 170 en 1960, que devenu successivement ajusteur P2B coefficient 190 en 1962, ajusteur outilleur P2A coefficient 200 en 1964 et ajusteur ODE P2A coefficient 200 en 1984, son évolution professionnelle est strictement conforme aux principes de progression en vigueur au sein de l'entreprise, et que si on compare la situation professionnelle de l'intéressé avec celles des salariés ayant la même ancienneté, le même coefficient d'embauche et la même formation initiale, on observe qu'à la date de son départ, trois salariés sur six avaient un coefficient inférieur à celui qu'il avait atteint (165 à 180) et 50% de ses collègues de travail avaient un salaire inférieur aux 8 524 francs mensuels qu'il percevait alors.

Il n'en demeure pas moins acquis qu'après son accession à des responsabilités syndicales M. B. n'a bénéficié d'aucune augmentation de coefficient, en sorte qu'il a stagné au coefficient 200 sans qu'aucune réserve soit faite par l'employeur sur ses qualités professionnelles.

De plus, les comparaisons effectuées par l'employeur ne sont pas probantes dans la mesure où sont intégrés dans les termes de comparaison des salaires de catégorie professionnelle inférieure à la sienne (ouvriers non professionnels). En revanche, il résulte du diagramme établi par l'appelant que les ouvriers professionnels embauchés à un coefficient

comparable au sien, membres d'autres organisations syndicales ou non syndiqués, ont atteint les coefficients 225 ou 240, alors que leur ancienneté était pour la plupart inférieure à celle de M. B., ce dernier subissant de ce fait lors de son départ une perte salariale par rapport à eux supérieure à 800 francs.

B. apporte donc les éléments propres à établir une différence de traitement à son encontre.

T. soutient que promu en 1962 comme régleur sur machine automatique, puis comme chef d'équipe en 1967, il n'a, après sa désignation en tant que délégué CGT en 1968, plus eu aucune promotion, en sorte qu'à son départ à la retraite son salaire était inférieur de 2 544 francs à la moyenne de la catégorie des agents de maîtrise.

L'employeur rétorque que l'évolution professionnelle de M. T. qui a vu son coefficient passer de 170 en 1958 à 240 en 1976, est tout à fait conforme aux principes de progression en vigueur dans l'entreprise, qu'il a bénéficié de stages de formation et qu'à situations comparables à son départ, dix salariés sur quatorze avaient un coefficient inférieur, et 21,47% de ses collègues de travail percevaient un salaire inférieur aux 9 207 francs brut mensuels dont il bénéficiait.

Il convient d'observer que M. T. n'est pas démenti par l'employeur lorsqu'il affirme que son passage du coefficient 209 au coefficient 240 était dû à une mesure d'équivalence lors d'un changement de convention et non à une promotion accordée par l'employeur de sorte qu'il est établi qu'il n'a connu aucune promotion depuis sa désignation comme délégué syndical, restant en fait au même coefficient pendant 27 ans, alors que ses aptitudes professionnelles ne sont pas en cause, et qu'il a effectué des stages de formation.

Comme pour M. B., les comparaisons effectuées par l'employeur ne peuvent être retenues dans la mesure où elles prennent en compte plusieurs salariés de catégorie professionnelle inférieure. Si l'on s'en tient à la catégorie ETA M à laquelle il appartenait, son retard de salaire par rapport à ses collègues d'ancienneté et de classification comparables apparaît supérieur à 2 000 francs par mois. L'atteinte à l'égalité de traitement est donc manifeste.

M. affirme que, délégué CGT depuis 1968, il n'a connu aucune promotion individuelle pendant toute sa carrière, et que l'écart de salaire par rapport à la moyenne de sa catégorie était de 560 francs à son départ de l'entreprise.

Il lui est répondu que son coefficient à régulièrement évolué dans le temps, passant de 155 en 1965 à 160 en 1982, et qu'à la date de son départ 15,63% de la population globale concernée étaient comme lui au coefficient 160.

Comme M. T., M. M. n'est pas démenti par la société PCA quand il soutient que le seul changement de coefficient qu'il a connu en 21 ans de carrière est la conséquence d'un accord collectif rendant obligatoire cette évolution compte tenu de son ancienneté dans le coefficient d'embauche. Son comportement professionnel ne faisant pas l'objet de reproches, il est acquis que sa situation a été bloquée après son accès à des responsabilités syndicales. Là encore les contestations chiffrées de l'employeur ne sont pas déterminantes, aucune comparaison n'étant proposée avec des salariés de même emploi et de même catégorie nommément désignés, alors que l'écart de son salaire avec la moyenne de sa catégorie est supérieur à 500 francs.

L. avance qu'en 23 ans de carrière, il n'a bénéficié d'aucune promotion individuelle ; il expose que candidat aux élections professionnelles à partir de 1983 pour la CGT, une demande d'autorisation de licenciement le concernant a été refusée par l'inspecteur du travail et qu'à son départ en 1994 son salaire, l'un des cinq plus bas de l'usine, était inférieur de 983 francs à la moyenne.

La société PCA fait observer que son coefficient a connu une évolution régulière dans le temps : 155 en 1971, 160 en 1983, 165 en 1991, qu'il a bénéficié de stages de formation et

qu'à la date de son départ 13,88% de la population salariale comparable étaient comme lui au coefficient 165.

Là aussi, il n'est pas contesté que les progressions apparentes de coefficient en 1983 et 1991 résultent de l'application d'accords collectifs et non de promotions individuelles.

De plus, il convient de relever qu'un des motifs relevés par l'inspecteur du travail pour refuser son licenciement tenait à la discrimination syndicale. Enfin aucune comparaison précise avec des salariés en situation similaire n'étant avancés par la société intimée, à défaut de griefs professionnels, seule l'appartenance syndicale peut expliquer la stagnation de la situation de M. L. pendant d'aussi nombreuses années.

R. délégué CGT en 1965, indique qu'après avoir bénéficié d'une promotion individuelle en 1963, il lui a fallu attendre juillet 1988, alors qu'il était à cinq mois de la retraite, pour en connaître une seconde : selon lui l'inégalité de traitement par rapport aux collègues en situation comparable était de 645 francs par mois en 1988.

La société PCA rétorque, qu'en réalité, le coefficient de M. R. a évolué dans le temps, passant de 145 en 1957, à 155 en 1963, à 160 en 1975, à 165 en 1978 et à 170 en 1982, et qu'en termes de rémunération, l'évolution de son salaire ne relève aucune anomalie par rapport à celle des salariés appartenant à la même population de référence.

Tout comme les salariés précédents, si l'on enlève les augmentations de coefficient liées au jeu des accords collectifs, M. R. n'a pas connu de promotion individuelle pendant 23 ans suivant sa désignation comme délégué CGT, celle intervenant dans les mois précédant son départ à la retraite ne pouvant être considérée comme un rattrapage suffisant, puisque l'inégalité de rémunération chiffrée à son départ dépasse la somme de six cents francs par mois et que la contestation de l'employeur sur ce point n'est pas étayée par des éléments comparatifs suffisamment précis.

Ainsi pour ces cinq anciens salariés de la société Automobiles Citroën, les atteintes à l'égalité de traitement liées à leurs activités syndicales sont manifestement établies. Il s'ensuit que l'obligation pesant sur l'employeur de réparer le préjudice qu'ils ont subi du fait du blocage de leur carrière et du maintien de leur rémunération à un niveau inférieur à ce qu'elle aurait dû être n'est pas sérieusement contestable, d'autant que la société PCA n'invoque aucun élément objectif, étranger à toute discrimination, de nature à justifier une telle disparité de situation.

Il convient d'ailleurs de relever qu'à l'origine de l'instance, seize salariés ou anciens salariés de l'entreprise avaient saisi le Conseil de Prud'hommes sur le même fondement de discrimination syndicale et que onze se sont désistés de leur action après la conclusion de transactions aux termes desquelles la société a procédé à un réajustement de leur classification et de leur rémunération, reconnaissant par là même, au moins implicitement, qu'ils avaient été victimes de discrimination. Pour expliquer l'absence de propositions de transactions aux cinq appelants, la société PCA indique essentiellement que ces protocoles ont été négociés à la suite de la conclusion le 31 août 1998 d'un accord sur l'exercice du droit syndical au sein de la société Automobiles Citroën qui ne s'appliquaient qu'aux titulaires de mandats électifs ou syndicaux salariés de la société à la date d'entrée en vigueur dudit accord, ce qui n'était pas le cas des cinq intéressés qui avaient quitté l'entreprise. Si cette explication juridique peut être retenue, il n'en demeure pas moins que la société intimée n'avance aucun élément permettant de penser que lors de leur emploi dans l'entreprise, les situations des cinq intéressés aient été fondamentalement différentes de celles de leurs collègues qui ont bénéficié d'une reconstitution de carrière et d'un rattrapage salarial.

Il sera donc alloué à chacun des cinq appelants une provision sur les dommages-intérêts réparant le préjudice matériel et moral conséquence de la discrimination dont ils ont

fait l'objet. Compte tenu des différences de situations individuelles, le montant de ces provisions sera fixé à 80000francs pour B., 120 000 francs pour T., 40 000 francs pour M., 40000 francs pour L., 60000 francs pour R., une indemnité de procédure de 2 000francs étant accordée à chacun des appelants.

PAR CES MOTIFS :

Ordonne la jonction des dossiers 00/31916, 00/31917, 00/31918, 00/31919 et 00/31920.

Infirmité la décision entreprise,

Ordonne à la société PCA venant aux droits de la société Automobiles Citroën de payer les indemnités provisionnelles suivantes :

- 80 000 francs à B.,
- 120 000 francs à T.,
- 40 000 francs à M.
- 40 000 francs à L.,
- 60 000 francs à R.,

Condamne la société PCA aux dépens, et au paiement à chacun des appelants d'une somme de 2 000 francs en application de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

(M. Feydeau, Prés. - M. Garault, Mandataire syndical, Mes Bathmanabane et Caussade, Av.)

NOTE. – Le succès judiciaire des actions menées par la CGT chez Peugeot en matière d'indemnisation des discriminations syndicales a eu un écho médiatique considérable (CPH Paris dep. 04/06/96, DO 96.381 n. J.M. Verdier ; CA Paris 21/02/97, DO 97.224 n. J.M. Verdier ; CA Paris 14/01/98, DO 98.285 ; protocole transactionnel DO 98.488 n. PR et PM). Bien que constitué exclusivement de décisions des juges du fait, ce courant jurisprudentiel qui renoue l'approche de la preuve a été par la suite intégralement repris et consacré dans d'autres cas similaires par la Cour de Cassation (Soc. 28/03/2000, DO

2000.176 n. FS ; Soc. 26/04/2000 D. 2000 IR 160 ; Soc. 04/07/2000 D. 2000 IR 220 ; Soc. 15/12/98 DO 99.169 n. H. Peschaud ; la chambre criminelle semble emprunter la même voie : Crim. 14/06/2000, DO 09/2000 p. 3 de couv., à paraître au DO).

On soulignera enfin que ce harcèlement patronal à l'encontre des travailleurs syndiqués, dont l'intensité a été masquée pendant des années par l'exigence d'une forme de preuve impossible à rapporter, a été rendu possible par les nombreux travaux doctrinaux en la matière (cf. not. M.A.Drica "Le juge prud'homal des référés face aux discriminations" DO 98.431 ; P. Moussy "Le référé prud'homal face aux discriminations" DO 92.366).

La présente décision de la Cour d'Appel de Paris (18ème Ch. C), rendue dans une affaire mettant en cause la société Automobiles Citroën, aux droits de laquelle venait la société Peugeot Citroën Automobiles (il s'agit donc toujours ici de la même "famille" que celle qui s'était faite épingle en 1996), reprend à son compte une méthode maintenant classique pour appréhender la discrimination syndicale en matière d'évolution professionnelle.

Mais elle constitue cependant une "première" : les salariés concernés étaient des militant syndicaux à la retraite.

La Cour de Paris, statuant sur un appel formé sur une ordonnance de référé du Conseil de Prud'hommes de Bobigny qui n'avait pas jugé utile d'intervenir, a tout à fait justement considéré, une fois établies les atteintes à l'égalité de traitement liées aux activités syndicales des intéressés, que n'était pas sérieusement contestable l'obligation pesant sur l'employeur de réparer le préjudice du fait du blocage de leur carrière et du maintien de leur rémunération à un niveau inférieur à ce qu'elle aurait dû être.

P.M.

Le ***Droit Ouvrier*** est heureux de vous annoncer la naissance de son site Internet. Hébergé par la rubrique "Presse" du site confédéral ([www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)), il offre un exposé de la conception et de la diffusion de notre revue permettant tout à la fois aux nouveaux venus de découvrir notre publication et aux plus anciens de mieux nous connaître (exposé de la structuration des numéros, table des matières du mois en cours, présentation des auteurs et du comité de rédaction, fascicule spécial édité pour le cinquantenaire, renvois vers des sites juridiques Internet).

Plutôt que de se contenter de cette approche, le ***Droit Ouvrier*** a souhaité fournir à ses lecteurs un service supplémentaire par le biais d'Internet. A cet effet, une base de la doctrine publiée par notre Revue depuis 1988 a été conçue ; regroupés en 9 thèmes, tous les articles ainsi que quelques notes de jurisprudence ont été référencés (environ 400 items répartis entre : situations d'emploi, rupture du contrat de travail, représentation collective des salariés, négociation et accords collectifs, libertés dans l'entreprise et droits fondamentaux des salariés, conditions de travail, conflits individuels et collectifs, protection sociale et santé au travail). Les lecteurs pourront ainsi consulter ou télécharger gratuitement cette base afin d'utiliser plus efficacement leur collection du ***Droit Ouvrier***.