

Syndicats professionnels

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Discrimination (deux espèces) – Classification professionnelle – Pouvoir du juge des référés – Reclassement dans sa catégorie (première espèce) – Accidents mortels de travail – Propagande patronale accusant le syndicat d'utiliser le drame à des fins électorales – Moyens de pression caractérisés – Condamnation pénale (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR D'APPEL DE MONTPELLIER (Ch. Soc. - référé)
8 janvier 2002

EDF-GDF Services Gard Cévennes contre Mme E.

FAITS PROCÉDURE :

Mme E. a été embauchée en 1976 par EDF-GDF en qualité d'employée qualifiée au groupe fonctionnel (GF 3) niveau de rémunération B2 (NR).

Elle a été classée en juillet 1982 GF3-NR4, puis en janvier 1984 GF3 NR5.

Le 1^{er} juin 1986, à sa demande, elle est mutée à Nîmes et affectée, toujours à sa demande, sur un poste GF 2 NR 5 mais en conservant son niveau de rémunération GF3 NR5.

En janvier 1988 elle a été classée GF2 NR 6.

En septembre 1988 elle a été classée GF4 NR7 en qualité d'agent administratif.

En avril 1991 elle a été classée GF5 NR8.

En octobre 1994 elle a été classée GF 6 NR9.

Mme E. est membre du CHSCT depuis 1991 et conseillère prud'hommes depuis 1997.

Soutenant avoir été victime d'une discrimination liée à son appartenance syndicale et estimant qu'elle aurait dû être classée GF9 NR 14, Mme E. a saisi le juge des référés du Conseil de prud'hommes de Montpellier lequel par ordonnance du 7 juin 2001 a :

- constaté l'existence d'une discrimination,
- constaté le caractère incontestable de l'obligation d'EDF-GDF à réparer le préjudice,
- condamné EDF-GDF à payer à titre provisionnel la somme de 50 000 F à titre de rappels de salaire,
- condamné EDF-GDF en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

EDF-GDF a interjeté appel.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

EDF-GDF demande à la Cour :

- d'infirmer l'ordonnance querellée,
- déclarer la formation de référé incompétente et renvoyer les parties devant la juridiction du fond par ailleurs saisie,
- condamner Mme E. à rembourser la somme versée au titre de l'ordonnance querellée
- condamner celle-ci à lui payer la somme de 5 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

EDF-GDF soutient que le juge des référés est incompétent, en raison de la contestation sérieuse pour allouer une provision au titre du rappel de salaire ; qu'au demeurant, la discrimination alléguée n'est pas démontrée, la salariée se bornant à invoquer l'existence de ses mandats.

Reprenant dans le détail les règles applicables au sein d'EDF-GDF en matière d'évolution professionnelle et comparant le cursus professionnel de Mme E. au sein de l'entreprise, rappelant notamment la mutation effectuée en 1986 à la demande de la salariée qui avait conservé son niveau de rémunération, EDF-

GDF soutient que la salariée n'a été victime d'aucune discrimination comme le démontre la liste des agents placés dans la même situation qu'elle. L'appelante conteste, en outre, le droit à l'avancement automatique tous les trois ans, ce qui ne résulte d'aucun texte, ni usage. L'appelante fait référence à un audit réalisé en mai 2001 démontrant l'incapacité professionnelle de Mme E. à être classée dans le GF6, qui est son groupe actuel, en sorte qu'elle ne peut prétendre à un classement supérieur.

Mme E. demande à la Cour :

- de la reclasser au GF9 NR 13,
- de la condamner EDF-GDF à lui verser les sommes à titre provisionnel de : 166 399 F au titre du préjudice financier, 30 000 F au titre du préjudice moral,
- de la condamner EDF-GDF à lui payer la somme de 3 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Dans de longues conclusions auxquelles il est ici renvoyé pour plus ample information, Mme E. fait valoir qu'elle a bien été victime d'une discrimination en raison de son appartenance syndicale ; qu'elle a obtenu, dès décembre 1992, son aptitude au GF7 mais cet avancement lui a été refusé ; qu'elle n'a obtenu qu'un seul avancement en treize ans ; que son GF est nettement inférieur aux qualités qui lui ont été reconnues lors des évaluations professionnelles ; qu'il suffit de comparer sa situation et celle d'autres salariés à diplôme et ancienneté identiques.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Mme E. a saisi le juge des référés sur le fondement de l'article R. 516-31 du Code du travail aux termes duquel « la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent soit pour prévenir un dommage imminent soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite. Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire » ;

Dans ces conditions, il entre dans les compétences du juge des référés d'ordonner la réintégration de Mme E. dans le groupe fonctionnel et le niveau de rémunération auquel elle a droit si une telle réintégration est de nature à faire cesser un trouble manifestement illicite et il entre encore dans ses compétences de condamner EDF-GDF à verser une provision à concurrence de l'obligation non sérieusement contestable ;

Mme E. soutient en référé être victime d'une discrimination en raison de son appartenance syndicale ;

Il appartient au salarié syndicaliste 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 et il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au syndicaliste, d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs, étranger à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat ;

En l'espèce, Mme E. produit aux débats divers éléments de fait relatifs à l'évolution de sa carrière professionnelle et de ses classements successifs dans les divers GF et NR, à la comparaison de sa situation indicielle à celle de plusieurs autres salariés ayant la même ancienneté, appartenant à la même filière, et ayant le même niveau d'études, voire un niveau inférieur. Elle produit également les diverses évaluations faites par sa hiérarchie immédiate lors des entretiens annuels de progrès (entretiens individuels avec le supérieur hiérarchique) effectués de 1997 à 2000 ;

Ces divers éléments amènent à constater l'existence d'une disparité de situation en défaveur de Mme E. dans le classement fonctionnel et le niveau de rémunération ;

Pour justifier de cette disparité, EDF-GDF invoque d'abord la mutation à la demande de la salariée, alors que cette mutation a été effectuée en 1986 et que le délai écoulé depuis aurait dû permettre le rattrapage du décalage fonctionnel découlant de la mutation ;

EDF-GDF invoque ensuite et d'une manière générale, la circulaire interne dite « PERS 977 » qu'elle produit aux débats. La production d'un tel document n'est pas de nature, au-delà des affirmations d'EDF-GDF, à permettre de vérifier l'existence d'éléments précis et objectifs concernant le cas de Mme E. ;

Par ailleurs, la règle dite « de la butée d'ancienneté » invoquée par EDF-GDF ne justifie pas, en l'état des seules pièces produites, que Mme E. soit restée à un niveau de rémunération inférieur à celui d'autres salariés ayant la même ancienneté et le même niveau de diplôme, alors que les entretiens d'évaluation ne contiennent aucune observation de nature à empêcher la même évolution, EDF-GDF se contentant à cet égard de produire *a posteriori* un audit effectué en 2001. EDF-GDF ne peut davantage invoquer la volonté des supérieurs hiérarchiques ayant bien noté Mme E., d'assurer la sérénité dans les relations quotidiennes, un tel argument purement subjectif étant totalement inopérant ;

Enfin, il n'est pas contesté que, reconnue depuis décembre 1992 apte à passer au GF7, Mme E. est restée au GF6 ;

EDF-GDF n'ayant pas produit les éléments objectifs suffisants de nature à justifier la disparité constatée, il entre dans les compétences du juge des référés, en l'état des fonctions électives de Mme E. et de son appartenance à un syndicat, d'ordonner à EDF-GDF la cessation de trouble manifestement illicite et de reclasser Mme E. dans le GF9-NR 13 et de condamner EDF-GDF à payer à titre provisionnel, à concurrence de son obligation non sérieusement contestable, la somme de 3 000 euros, Mme E. sera dès lors tenue au remboursement du trop perçu ;

Il convient de condamner EDF-GDF qui succombe en référé à payer à Mme E. la somme de 150 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

La cour reçoit EDF-GDF en son appel ;

Le dit partiellement fondé ;

Réforme l'ordonnance sur le montant de la provision ;

Statuant à nouveau ;

Condamne à titre provisionnel EDF-GDF à payer à Mme E. la somme de 3 000 euros ;

Dit que Mme E. devra rembourser à EDF-GDF la différence entre cette somme et celle allouée en première instance ;

Confirme l'ordonnance pour le surplus ;

Y ajoutant ;

Ordonne à EDF-GDF de placer Mme E. dans les huit jours de la notification de l'arrêt, dans le GF9 NR13 ;

Condamne EDF-GDF à payer à Mme E. la somme de 150 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Gerbet, prés. - M. Bouchoux, mandat. synd. - SCP Perie et a., av.)

Deuxième espèce :
COUR D'APPEL DE DOUAI (6^e Ch. Correc.)
21 novembre 2002

Bureau Veritas, civil. resp.

FAITS ET PROCÉDURE ANTÉRIEURE :

La Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT, ainsi que M. Christian B., agissant es qualité de délégué syndical CGT, citaient devant le

Tribunal correctionnel de Lille MM. François M. et Marc P. pour les voir déclarer coupables du délit de discrimination syndicale, prévu et réprimé à l'article L. 481-3 du Code du travail ;

Ils citaient également la société Bureau Veritas pour la voir déclarer civilement responsable ;

Ils exposent :

– que MM. Alain Javault et Claude Desrousseaux devaient décéder respectivement les 4 juillet 2 000 et 23 janvier 2001, alors qu'ils avaient été amenés à intervenir dans un contexte de travail assez similaire, en l'occurrence à la suite d'une chute survenue lors d'une opération de contrôle réalisée en urgence ;

– qu'à la suite de ces décès, la CGT avait diffusé auprès des salariés, selon un mode habituel de communication, un journal interne dénommé "flash" le 9 octobre 2000, aux termes duquel elle évoquait la situation et l'attentisme de la direction de l'entreprise, et un second "flash" le 26 janvier 2001, dans lequel elle rappelait les circonstances des deux accidents, les actions de sensibilisation qui avaient été envisagées, estimait que ces actions semblaient n'avoir pas été suivies d'effet, et demandait à la direction de s'engager rapidement et résolument dans des actions de sensibilisation auprès des salariés afin qu'ils n'oublient pas de veiller à leur propre sécurité ;

– qu'à la suite de la diffusion de ces "flashes", la réaction de la direction avait consisté à faire adresser par M. P., directeur de l'agence Nord-Pas-de-Calais, une lettre datée du 5 février 2001, demandant la cessation de la diffusion du flash, selon lui contraire à la législation, à autoriser par le même directeur l'affichage d'une pétition dans les locaux de l'entreprise, signée par de nouveaux collaborateurs, dont le chef de service, sous le texte "les signataires de la présente s'indignent de la tentative de récupération électorale par la CGT du dramatique accident de Claude Desrousseaux et demandent que sa mémoire ne soit pas attachée par de tels actes", par l'envoi le 7 mars 2001 auprès des directeurs d'agence, pour diffusion aux collaborateurs, d'un message électronique, sous la signature de M. François M., directeur des ressources humaines, ayant pour objet l'hygiène et la sécurité, que M. P. s'empressait de communiquer aux collaborateurs des bureaux du Nord-Pas-de-Calais, et comportant les passages suivants :

"La sécurité des collaborateurs ne doit pas devenir un sujet de désinformation et de propagande comme essaient de l'instituer des tracts récents de la CGT.

Tout accident, surtout s'il est mortel, est intolérable, et l'utilisation de la mort à des fins partisans ou électorales est méprisable...

C'est pourquoi un travail de fond, auquel participe le CHSCT, ce que fait semblant d'ignorer la CGT, donnant là l'exemple du double langage, est entrepris depuis plusieurs mois...

Pour réussir, la participation de tous ceux qui peuvent apporter des idées dénuées d'arrière pensées et constructives, est indispensable. L'expérience prouve que c'est le cas de l'immense majorité".

Il précisait que la société avait organisé le renouvellement des institutions représentatives du personnel au début de l'année 2001, le premier tour étant fixé au 9 février 2001, et le second tour, le cas échéant, au 6 avril 2001, et font valoir que les agissements sus décrits sont condamnables car "ils imputent un calcul électoral qu'ils posent comme une évidence, utilisant les réactions affectives et interdisant par avance toute démarche raisonnable", et sont de nature à influencer les salariés et à les éloigner de l'organisation syndicale, ce qui est interdit en vertu des dispositions de l'article L. 412-2 du Code du travail ;

A la suite de quoi ils demandaient au tribunal de les recevoir dans leur constitution de partie civile et de condamner conjointement et solidairement les prévenus et la société civilement responsable à payer à chacune d'elles la somme de 50 000 F en réparation de leur préjudice, et à leur payer conjointement et solidairement la somme de 10 000 F par application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

Par jugement contradictoire du 13 décembre 2001, le tribunal a prononcé la relaxe des deux prévenus et, recevant les constitutions de partie civile de la fédération nationale des personnels des sociétés de conseil et de prévention CGT et de M. B., les en a déboutés, les déchargeant des frais en raison de leur bonne foi ;

La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT et M. B. ont interjeté appel des dispositions civiles de ce jugement le 14 décembre 2001, suivi le 26 décembre 2001 par le ministère public ;

(...)

MOTIFS :

Sur l'action publique :

Au termes de l'article L. 412-2 du Code du travail :

"Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque" ;

Les prévenus font valoir que cette incrimination suppose la démonstration d'actes positifs ou d'abstention imputables à la société Bureau Veritas, de nature à créer une discrimination à l'encontre de la CGT ; que s'agissant de M. M., la diffusion du message électronique qui lui est opposée s'adressait à l'ensemble des directeurs d'agence de la société, et pas seulement au seul directeur de l'agence Nord-Pas-de-Calais, M. P., ne s'inscrivait donc pas dans le contexte électoral particulier de ladite agence, mais traduisant en revanche une prise de position légitime de la société face aux accusations contenues dans le tract du 26 janvier 2001, sur le problème crucial de la sécurité de l'ensemble de ses collaborateurs ; que s'agissant de M. P., il ne lui était pas loisible en premier lieu, en sa seule qualité de directeur d'agence, de refuser de diffuser, ou de censurer les termes d'un message émanant du directeur des ressources humaines de la société ; en deuxième lieu, le contenu de la lettre qu'il a adressé à M. B. le 5 février 2001, qui se bornait à rappeler les règles énoncées à l'article L. 412-8 du Code du travail applicables en matière de distribution de tracts, était exclusif de toute volonté de discrimination et ne saurait valoir démonstration d'un quelconque moyen de pression, ne faisant *in fine* que traduire l'état d'esprit du personnel à la lecture du contenu du tract ; en troisième lieu, il n'a à aucun moment organisé quoi que ce soit qui puisse s'analyser en une campagne de dénigrement à l'encontre de tel ou tel syndicat, et si certains collaborateurs ont estimé, en leur âme et conscience, devoir initier et signer une pétition contestant le contenu du tract du 26 janvier 2001, le nombre (plus de cent signature) et le contenu des témoignages des pétitionnaires, venus attester de leur émoi à la lecture du flash, et de la totale liberté avec laquelle ils ont accepté de signer la pétition, démontre l'absence manifeste de manipulation en cette occasion ;

Mais, l'incrimination énoncée à l'article L. 412-2 précité n'est pas limitée à la caractérisation d'une discrimination de l'employeur à l'égard d'une ou plusieurs organisations syndicales, ce qui supposerait une appréciation comparée des relations de l'employeur avec des organisations syndicales ;

Elle requiert simplement la caractérisation d'un moyen de pression exercé par l'employeur ou l'un de ses représentants en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale ;

En l'espèce, le fait pour M. M., directeur des ressources humaines, d'adresser un message à l'ensemble des collaborateurs de la société, dans lequel il prête explicitement à la CGT l'intention d'avoir cherché à utiliser la mort de MM. Javault et Desrousseaux à des fins partisanes ou électorales, et exprime à cet égard un jugement de valeur fortement négatif, message qui n'a pu manquer de dévaloriser gravement, ou même de contribuer à dévaloriser cette organisation syndicale aux yeux du personnel de la société, caractérise l'emploi d'un moyen de pression à

l'encontre de cette organisation dans le sens où il était susceptible de porter directement atteinte à l'influence de cette dernière a sein de la société ;

Chaque employé ou collaborateur de la société était libre de se faire juge de la moralité du comportement de cette organisation syndicale dans ces circonstances, mais il n'appartenait pas au prévenu, représentant de l'employeur au niveau hiérarchique qui était le sien, de se faire le porte-parole de ce qu'il présumait être le sentiment collectif du personnel de la société à cet égard ;

Par ailleurs, le fait pour M. P., directeur de l'agence Nord-Pas-de-Calais, d'adresser une lettre à cette même organisation syndicale demandant la cessation de la diffusion du " flash " du 26 janvier 2001, au motif que cette diffusion était contraire à la législation, alors qu'il est constant que la pratique de la diffusion de "flashes" de sa part avait été jusqu'à présent tolérée par ce même directeur, caractérise également un moyen de pression, émanant d'un représentant de l'employeur au niveau hiérarchique qui était le sien, à l'encontre de cette organisation syndicale dans le sens où il était susceptible de porter directement atteinte à l'influence de cette dernière au sein de la société ;

Il s'ensuit que les deux prévenus doivent être déclarés coupables des faits qui leur sont reprochés, et que le jugement entrepris devra être infirmé ;

La cour, appréciant la gravité des faits et la personnalité des prévenus, les condamnera chacun à une amende de 1 500 euros ;

Sur l'action civile :

La Cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour évaluer le préjudice subi par chacune des parties civiles à la somme de 300 euros, au paiement desquelles sera condamnée la société Bureau Veritas, civilement responsable de ses deux préposés ;

Les parties civiles seront en revanche déboutées de leurs demandes en paiement dirigées contre ces derniers, qui, préposés du civilement responsable, ont agi en l'espèce sans avoir excéder les limites de la mission qui leur était impartie par leur commettant ;

Elles seront également déboutées de leurs demandes au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale à l'encontre du civilement responsable, seul l'auteur de l'infraction pouvant être tenu à condamnation sur ce fondement ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Infirmant le jugement entrepris,

Déclare MM. M. et P. coupables d'avoir, courant 2001, employé des moyens de pression à l'encontre d'une organisation syndicale, en l'espèce la CGT, faits prévus par l'article L. 412-2 du Code du travail et réprimés par l'article L. 481-3 du même code,

Les condamne chacun à une amende de 1.500 euros,

Reçoit M. Christian B. et la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT en leurs constitutions de partie civile,

Condamne la société Bureau Veritas à payer à chacune des parties civiles la somme de 300 euros en réparation de leur préjudice.

(Mme Marie, prés. – Mes Joseph, Coquelet, av.)

NOTE. – Le salarié syndicaliste qui invoque une mesure discriminatoire à son encontre doit apporter les éléments susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement (Cass. Soc. 28 mars 2000

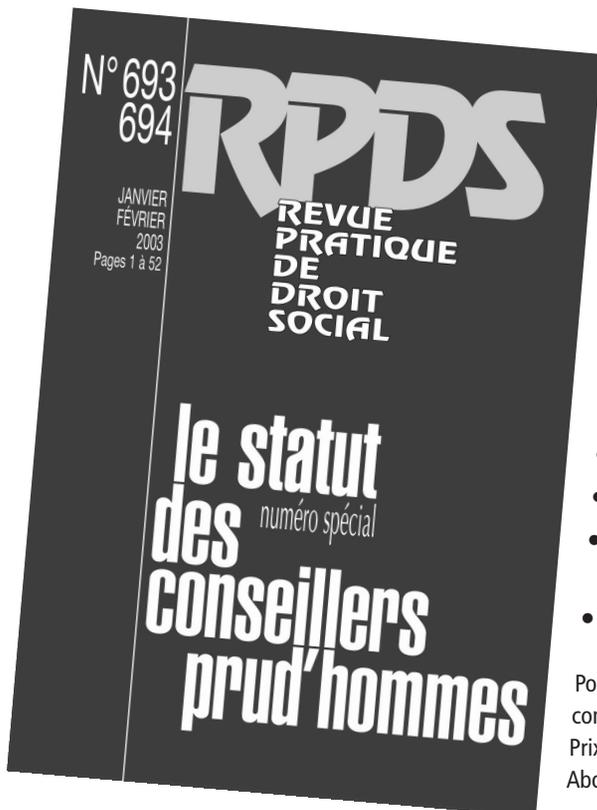
Fluchère Dr. Ouv. 2000 p. 176 n. F. Saramito ; M. Richevaux « Relations de travail et lutte contre les discriminations après la loi du 16 nov. 2001 » Dr. Ouv. 2002 p. 290 in n° spéc. *Harcèlement et discrimination au travail* ; P. Legendre-Grandperret « Discrimination syndicale en matière de carrière et de rémunération » Dr. Ouv. 2001 p. 213 in n° spéc. *Le principe de non discrimination en droit social* et il revient à l'employeur d'établir les éventuels éléments objectifs justificatifs (sur ce dernier aspect v. M.-A. Moreau Dr. Soc. 2002 p. 1112).

Le juge saisi de cet examen peut parfaitement être le juge des référés en raison du trouble manifestement illicite constitué par la discrimination (M.-A. Drica « Le juge prud'homal des référés face aux discriminations » Dr. Ouv. 1998 p. 431 ; P. Moussy « Le référé prud'homal face aux discriminations » Dr. Ouv. 1992 p. 366). Quelle que soit la voie procédurale choisie, le tribunal peut ordonner un repositionnement du salarié conforme au déroulement de carrière qui aurait dû être le sien : en l'espèce il s'agit du groupe fonctionnel (et du niveau de rémunération), il peut s'agir classiquement du coefficient

conventionnel (CA Orléans 16 déc. 1999 Dr. Ouv. 2000 p. 162) ; ce pouvoir de rétablissement du juge fait l'objet d'une jurisprudence constante (en dernier lieu, Cass. Soc. 10 juil. 2002 *Bonnaz et a. c/ RVI* p. n° 00-45359, Dr. Ouv. octobre 2002 couv. n° 9) mais étonnamment parfois méconnue (CA Paris (18^e D) 29 janv. 2002 *Akuesson* Dr. Ouv. 2002 p. 311).

La première espèce ci-dessus effectue un rappel fort pédagogique de l'ensemble de ces points de droit et s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la Cour de cassation.

La deuxième espèce illustre les modes d'action patronale à l'encontre des syndicats insuffisamment dociles à leurs yeux. Le décès par accident de travail de deux salariés est ainsi l'occasion pour la direction de prétendre se placer au-dessus de "querelles partisans" (selon l'expression consacrée) alors qu'elle ne vise qu'à étouffer une expression syndicale brisant un unanimité de façade. Cette tentative, à vrai dire répandue et parfois efficace, est heureusement condamnée par la Cour sur le fondement de l'article L. 412-2 CT.



NUMÉRO SPÉCIAL • janvier février 2003

Le statut des conseillers prud'hommes

SOMMAIRE

- La nature du mandat prud'homal
- L'exercice des fonctions prud'homales
- Le droit à une formation spécifique
- Le régime disciplinaire
- Entraves à l'exercice des fonctions prud'homales
- La protection contre le licenciement

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, ce numéro peut être commandé à NSA La Vie Ouvrière, BP 27, 75560 Paris cedex 12.
 Prix du numéro : 9,30 € + 2,59 € par envoi.
 Abonnement : 56,41 € par an.