

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Discrimination syndicale – Préjudice de carrière – Evaluation – Désignation de conseillers rapporteurs.

COUR D'APPEL DE TOULOUSE (Ch. Soc.) 4 décembre 2003

BNP Paribas contre V. et syndicat CGT

M. V., embauché le 21 octobre 1957 en qualité d'employé par la BNP et qui exerçait des mandats représentatifs, est intervenu auprès de son employeur en se plaignant de la discrimination dont il estimait avoir été l'objet au cours de sa carrière, puis, après avoir bénéficié de mesures de préretraite, a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir l'allocation de sommes à titre de rappels de salaire et de dommages et intérêts.

Le Conseil de prud'hommes de Toulouse, après avoir ordonné une enquête, a, par jugement du 7 novembre 2002, condamné la BNP à payer à M. V. la somme de 57 000 € à titre de dommages et intérêts toutes causes confondues et la somme de 534 € à titre de prime "fonds commun" et au syndicat des personnels des secteurs financiers de la Haute-Garonne CGT la somme de 4 500 € à titre de dommages et intérêts.

La BNP Paribas a, régulièrement interjeté appel de cette décision et conclu au rejet des demandes de M. V. en soutenant que celui-ci a,

toujours, bénéficié d'une classification correspondant aux fonctions qu'il occupait, que le salarié ne saurait prétendre à une modification de sa classification et de son coefficient de base tels que définis dans la convention collective sans que cette modification ne s'accompagne d'un changement de ses fonctions et d'un accroissement de ses responsabilités, que l'insuffisante maîtrise de son poste accompagnée de son refus de toute mobilité géographique ne lui ont pas permis d'obtenir davantage de promotions, que M. V. a bénéficié d'une évolution salariale exempte de toute discrimination, que le rapport des conseillers rapporteurs ne contient aucun élément de fait susceptible de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et d'établir l'existence d'une disparité de situation, que ce rapport traduit une vision rigide et réductrice de la notion d'évolution de carrière, qu'elle n'a aucunement tenu compte des fonctions de délégué syndical de l'intimé, que celui-ci ne peut invoquer un défaut de formation de la part de son employeur, que M. V. n'a pas pu évoluer

comme il l'aurait souhaité à défaut de maîtriser sa fonction de manière satisfaisante et que celui-ci ne justifie pas de ses prétentions quant à un droit à l'attribution d'une quote-part du fonds commun de placement.

M. V. sollicite, par appel incident, la fixation des dommages et intérêts toutes causes confondu à la somme de 89 558 € et l'octroi de la somme de 765 € au titre des frais irrépétibles en considérant que la disparité de traitement dont il a fait l'objet quant à son évolution professionnelle est la conséquence de l'attitude de la BNP qui lui a refusé l'accès à la formation interne dans l'entreprise et à d'autres postes de travail et fonctions, que les conseillers rapporteurs ont constaté qu'aucun élément objectif n'expliquait la disparité de traitement subie par lui, en terme d'évolution salariale, de qualification, de classification et de promotion professionnelle, qu'il a subi une discrimination salariale se traduisant par des pertes de salaires importantes, que le montant de son préjudice doit être évalué en tenant compte de l'évolution du salaire moyen déterminé par les conseillers rapporteurs, que ses compétences auraient dû être reconnues par l'attribution du coefficient 450, tel que prévu par la convention collective, que son préjudice résulte, également, du fait que sa pension de retraite a été liquidée sur une assiette très inférieure, qu'il a été, également, victime de discrimination syndicale dans le domaine de la qualification et de la formation professionnelles auxquelles il pouvait prétendre, que l'employeur a méconnu les dispositions de l'article L. 412-2 du Code du travail, que cette discrimination syndicale lui a occasionné un préjudice moral et qu'il est fondé à solliciter un rappel de prime dite de fonds commun.

Le syndicat des personnels des secteurs financiers de la Haute-Garonne CGT conclut à la confirmation du jugement dont appel en estimant que les faits dont M. V. a été victime ont porté un préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

SUR QUOI LA COUR :

Attendu, sur les demandes formées au titre d'une discrimination, qu'il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et qu'il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au salarié, d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs et vérifiables étrangers à toute discrimination ;

Attendu, en l'espèce, qu'il est constant que le salaire des agents de la BNP était exprimé en points dont une partie était attribuée en fonction des choix exclusifs de l'employeur ;

Or, attendu qu'il résulte de l'enquête diligentée par les premiers juges (qui ont fondé leurs constatations et conclusions sur les propres pièces produites par l'appelante) que, parmi les salariés dont la banque a accepté de communiquer la fiche individuelle, M. V. est celui qui a le moins de points (conventionnels et personnels) et dont la moyenne annuelle d'attribution des points est la plus basse alors qu'il occupait à cet égard le second rang en 1968 ;

Que les conseillers rapporteurs ont, également, noté que M. V. a dû attendre dix-sept années pour bénéficier du coefficient 365 (alors que la moyenne est de douze ans), que pour parvenir au coefficient de base 420, il a attendu treize ans (alors que la moyenne est de sept ans), que le salarié n'a pas évolué en qualification entre le mois de juin 1987 (date d'accession au coefficient 420) et le 28 février 1997 (date de sa

retraite) et qu'en considération de l'évolution des carrières des autres salariés il aurait dû obtenir le coefficient 450 ;

Que lesdits magistrats ont, à l'issue de constatations effectuées avec zèle, soins et toutes connaissances désirables, considéré que M. V. n'avait pas eu la carrière que sa formation initiale lui permettait d'espérer et qu'aucun élément objectif ne justifiait la différence relevée dans l'évolution de la carrière du salarié ;

Attendu, aussi, qu'il apparaît que la seule formation proposée à l'intimé a été interrompue au mois d'octobre 1992 sans que l'employeur ne fournisse d'explications satisfaisantes ;

Attendu que la société BNP Paribas soutient, essentiellement, pour expliquer la différence de traitement constatée que le salarié n'avait pas maîtrisé sa fonction de manière satisfaisante ;

Attendu, cependant, que la dite société ne fournit pas des éléments et critères suffisamment objectifs, mesurables et vérifiables qui seraient de nature à venir contredire les constatations des magistrats rapporteurs et à justifier la différence de traitement relevée ;

Attendu, en conséquence, que l'atteinte au principe d'égalité de traitement a été, à bon droit, retenue par les premiers juges ;

Que le préjudice de M. V. est constitué par une perte de revenus et par une atteinte à sa dignité (en tant que la différence de traitement laisse entendre dans la collectivité de travail qu'il a eu un comportement ne méritant pas une juste reconnaissance salariale) et sera réparé par l'allocation de la somme de 35 000 euros toutes causes confondues ;

Attendu, sur la demande formée au titre du fonds commun de placement, que celle-ci ne saurait prospérer dans la mesure où la condition de fixité (requis pour qu'une pratique d'entreprise acquière la valeur contraignante d'un usage) n'est pas, à suffisance, caractérisée ;

Attendu, en conséquence, que M. V. sera débouté de ce chef de demande ;

Attendu que la décision déferée sera confirmée en ses dispositions relatives à l'action syndicale exercée par le syndicat des personnels des secteurs financiers de la Haute-Garonne CGT dès lors que celui-ci justifie d'un préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession ;

Que la Cour estime équitable d'allouer à l'intimé la somme de 600 euros au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme la décision déferée à l'exception de ses dispositions relatives au montant des dommages et intérêts alloués et à la demande formée par M. V. au titre d'un rappel de prime "fonds commun de placement",

La réformant seulement de ces chefs et statuant à nouveau,

Condamne la société BNP Paribas à payer à M. V. la somme de 35 000 euros à titre de dommages et intérêts.

(MM. Milhet, prés. - Abellan, mand. synd. - M^e Courteault, av.)

NOTE.

Cette décision fait une application de la jurisprudence, désormais solidement établie, relative à la preuve en matière de discriminations (outre l'arrêt Fluchère du 28 mars 2000, Dr. Ouv. 2000 p. 176 v. not. les numéros spéciaux du Dr. Ouv. "Harcèlements et discriminations au travail", juin 2002 et "Le principe de non-discrimination en droit social", mai 2001).

Il faut souligner tout spécialement le dynamisme dont a fait preuve la juridiction prud'homale, et qui est pris en compte très favorablement par la Cour d'appel, en faisant procéder à des investigations par le biais de conseillers rapporteurs. Le recours à cette mesure d'instruction doit être encouragé lorsque, comme en l'espèce, la difficulté d'analyser un retard de carrière empêche une prise immédiate de décision.