

CONTRAT DE TRAVAIL – Exécution – Retard de carrière – Absence de critère autre que l'absentéisme lié à la maladie – Discrimination – Réparation du préjudice.

COUR D'APPEL DE GRENOBLE (Ch. Soc.) 19 janvier 2004

Caterpillar France contre H. et CGT

La Cour statue sur le l'appel formé par la SA Caterpillar contre le jugement du Conseil de prud'hommes de Grenoble, en date du 7 septembre 2001, qui lui a ordonné de fixer à 8 135,80 F par mois, soit pour un mi-temps 4 067,90 F, le salaire de M. H., d'apporter les modifications nécessaires sur le bulletin de paie et l'a condamnée à payer :

- à M. H. les sommes suivantes :
 - 8 863,85 F à titre de rappel de salaire,
 - 886,38 F au titre des congés payés y afférents,
 - 15 000 F à titre de dommages-intérêts pour préjudice subi,
 - 2 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

- au Syndicat CGT Caterpillar Echirolles la somme de :
 - 1 000 F à titre de dommages-intérêts ;

EXPOSE des FAITS :

La SA Caterpillar a embauché M. H. le 1^{er} janvier 1977 en qualité de monteur ;

M. H. a rencontré des problèmes de santé et a été muté au secteur logistique à un poste, plus léger, de déballeur ; à partir de 1990 ses absences, pour raison de santé, se sont accrues ;

De 1985 à 1999, il n'a pas bénéficié d'augmentation au mérite ;

En 2000, il a saisi de ce problème la direction de l'entreprise par l'intermédiaire des représentants du personnel ;

En l'absence de réponse satisfaisante, M. H. et le syndicat CGT Caterpillar Echirolles ont respectivement saisi le Conseil de prud'hommes de Grenoble qui après avoir ordonné la jonction des deux instances a rendu la décision précitée ;

MOYENS DES PARTIES :

La SA Caterpillar, appelante, expose en ses conclusions régulièrement déposées, visées et développées oralement à l'audience que la discrimination reprochée n'a pas de fondement juridique, la loi invoquée étant postérieure aux faits ; qu'au demeurant il n'y a pas eu

discrimination, les critères d'attribution d'augmentation au mérite ayant été appliqués à M. H. ; que par ailleurs, le salarié a bénéficié d'augmentations régulières et de primes de résultats ; qu'enfin il n'a subi aucun préjudice résultant de l'absence d'augmentation au mérite. En conséquence elle demande le débouté de M. H. de l'ensemble de ses demandes et le condamne solidairement avec le syndicat CGT Caterpillar Echirolles à lui payer la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile

M. H., intimé, expose en ses conclusions régulièrement déposées, visées et développées oralement à l'audience qu'il a subi une discrimination fondée sur son état de santé, ce qui a eu pour effet de le priver de toute augmentation salariale au mérite de 1985 à 2000 ; que la SA Caterpillar ne justifie d'aucun élément objectif à l'appui de sa décision de ne pas lui appliquer d'augmentation au mérite. En conséquence il demande la confirmation du jugement entrepris en toutes ses dispositions et la condamnation de la SA Caterpillar à lui payer la somme de 3 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile

Le syndicat CGT Caterpillar Echirolles, intervenant volontaire, expose en ses conclusions régulièrement déposées, visées et développées oralement à l'audience que le non-respect par la SA Caterpillar de ses propres règles internes d'administration du personnel ainsi que la discrimination dont elle a fait preuve à l'égard d'un salarié, justifie son intervention dans l'intérêt de la collectivité des salariés de l'entreprise afin que cette pratique cesse. En conséquence il demande la confirmation du jugement entrepris sauf à porter le montant des dommages-intérêts alloué à 1 524 €, et la condamnation de la SA Caterpillar à lui payer la somme de 5 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

SUR QUOI LA COUR :

Sur la discrimination :

Attendu que les dispositions de l'article L 122-45 tel qu'issu de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001, ne sont pas applicables aux faits de l'espèce, en ce qu'ils lui sont antérieurs ;

Attendu cependant que le comportement discriminatoire de l'employeur peut résulter de l'inégalité de traitement appliqué à un salarié, en matière de rémunération, dès lors qu'elle n'est pas fondée sur des critères objectifs ;

Attendu qu'en avril 1984, la SA Caterpillar a instauré dans le cadre d'une "Règle d'Administration du Personnel", un régime d'augmentation au mérite fondé sur un rapport individuel d'évaluation ;

Qu'aux termes de ces dispositions internes, le rapport individuel doit être établi après un entretien d'évaluation ayant lieu « – tous les six mois pour le personnel n'assumant pas entièrement les impératifs du poste et pour lequel un point fréquent doit être fait – tous les douze mois pour le personnel assumant entièrement les impératifs du poste » ;

Que, par ailleurs, à chaque début de période l'entreprise doit communiquer au salarié les objectifs à atteindre : « pour permettre l'évaluation des résultats, il est impératif que les objectifs définis soient communiqués à l'employé en début de période. C'est donc une responsabilité du chef direct de définir avec la participation ou au moins l'adhésion de chacun de ses collaborateurs les objectifs du groupe puis de chacun pour atteindre l'objectif du groupe. Sans cette participation et cette communication des objectifs, toute évaluation pourra paraître comme arbitraire... » ;

Attendu, tout d'abord, que M. H. a fait l'objet durant la période 1990 à 2000 de rapport d'évaluation à périodicité annuelle, ce qui indique, selon la définition de la "Règle d'administration du personnel", précitée qu'il assumait «entièrement les impératifs du poste » auquel il était affecté ;

Attendu, ensuite, que la SA Caterpillar ne justifie pas avoir, en début de chaque période annuelle d'évaluation, communiqué à M. H. les objectifs individuels et de groupe, à atteindre ; qu'il en résulte que, selon les termes même de la "Règle d'administration du personnel", ses évaluations successives ne peuvent paraître qu'arbitraires ;

Attendu, enfin, qu'il ressort de l'examen des rapports annuels d'évaluation durant la période considérée que les notations appliquées à M. H. au plan professionnel et technique sont bonnes ;

Attendu, cependant, qu'il apparaît à la lecture de ces mêmes rapports d'évaluation, que les commentaires défavorables portent pour l'essentiel sur l'absentéisme de M. H. (années : 1991, 1992, 1993, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000) ;

Attendu que l'absentéisme de M. H. était essentiellement dû à son état de santé ce que l'employeur ne conteste pas ;

Note.

La motivation de l'arrêt excluant l'application de l'importante loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations (M. Richevaux, Dr. Ouv. 2002 p. 290) mérite une précision : ce n'est pas l'aménagement du mécanisme probatoire qui est visé par le juge – il aurait eu vocation à s'appliquer – mais celui du champ de la prohibition ; la discrimination liée à l'état de santé lors de la rupture du contrat, introduite en 1990, n'a été étendue au déroulement de carrière que par la loi précitée. Or c'est précisément une question de déroulement du contrat qui fait l'objet de l'arrêt rapporté.

Toutefois les actes pouvaient recevoir une sanction judiciaire dès lors qu'ils révélaient une inégalité de traitement non fondée sur des critères objectifs. En se basant sur les méthodes d'évaluation et de notation formalisées par la société (A. Chirez "Notation et évaluation des salariés" Dr. Ouv. 2003 p. 309), la Cour souligne que la situation au plan professionnel et technique était bonne. Relevant alors que le seul grief de l'employeur se rapportait à des absences pour maladie, la Cour considère qu'il s'agit d'une discrimination et confirme la décision du Conseil de prud'hommes en ce qu'il fixe le niveau de salaire à appliquer désormais au salarié. Le juge n'a en effet pas à se limiter à la – nécessaire – allocation de dommages et intérêts mais doit prendre toutes les mesures, obligations de faire comprises, propres à faire cesser la situation illicite (Cass. Soc. 24 fév. 2004 et Cass. Soc. 23 juin 2004, Dr. Ouv. 2004 p. 484 et les références citées ; CPH Paris 4 mars 2003 Dr. Ouv. 2003 p. 525 ; plus généralement M. Henry "La remise en état comme sanction des atteintes illicites au contrat de travail" Dr. Ouv. 1999 p. 109 ; M. Grévy, *La sanction civile en droit du travail*, LGDJ, 2002). Pour cela, il doit donc imposer à l'employeur le nouveau salaire applicable à la relation contractuelle.

Attendu qu'il apparaît que la SA Caterpillar non seulement n'a pas appliqué à M. H. les règles objectives d'évaluation qu'elle avait elle-même instaurées mais de plus, a fait état, dans le cadre d'évaluations professionnelles, d'un absentéisme qui résultait directement des graves problèmes de santé rencontrés par l'intéressé ;

Attendu que selon la SA Caterpillar elle-même, il a été accordé au titre de l'année 1999, "1 385 augmentations de mérite" ; que cette année là, M. H. a été exclu du bénéfice de cette augmentation, ainsi que les années précédentes ;

Attendu qu'il ressort de l'ensemble de ces éléments que la SA Caterpillar a eu envers M. H. une attitude discriminatoire, fondée sur des critères non objectifs ; qu'au delà du seul rappel des salaires, il y a lieu de réparer le préjudice qu'il en a subi ;

Qu'en conséquence il convient de confirmer, par motifs substitués, le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SA Caterpillar à payer à M. H. les sommes de 8 863,85 F (1 351,29 €) bruts à titre de rappel de salaires sur les augmentations de mérite des années 1995 à 2000, 886,38 F (135,13 €) bruts au titre des congés payés afférents, et 15 000 F (2 286,74 €) à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi ;

Sur l'intervention du syndicat CGT Caterpillar Echirolles :

Attendu que le syndicat CGT Caterpillar Echirolles, intervenant volontaire à la procédure, soutient que la "Règle d'administration du personnel" édictée par la SA Caterpillar vise l'ensemble des salariés de l'entreprise ; qu'au delà du non-respect de ces règles à l'égard de M. H., c'est la collectivité des salariés qui a intérêt à ce que la pratique discriminatoire de l'employeur cesse ;

Qu'en conséquence il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré recevable l'action du syndicat CGT Caterpillar Echirolles et condamné la SA Caterpillar à lui payer la somme de 1 000 F (152,45 €) à titre de dommages-intérêts ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme le jugement entrepris,

Y ajoutant,

Condamne la SA Caterpillar à payer à M. H. la somme de 300 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Gallice, prés. - M. Samba-Sambeligue, mand. synd. - M^e Benichou, av.)