

SYNDICATS PROFESSIONNELS – 1° Discrimination – Déroulement de carrière – Repositionnement et dommages et intérêts (première et deuxième espèces) – 2° Heures de délégation – Crédit conventionnel supplémentaire – Assimilation à du temps de travail effectif (première espèce).

Première espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (act. div. - départage) 19 avril 2005

Liégeard et a. contre CPAM de Paris et a.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE :

Demande principale : A..

Chefs de la demande :

- Repositionnement au 2^e degré du niveau 2,
- Rappel de salaires : 1 821,68 €,
- Indemnité compensatrice de congés payés : 182,17 €,
- Dommages et intérêts : 2 000 €,
- Intérêts au taux légal. (...)

EXPOSÉ DU LITIGE :

M. A. a été engagé par la CPAM de Paris le 18 avril 1977.

Il occupe actuellement le poste d'agent administratif niveau 2 coefficient 170 (...). Ces salariés sont depuis 1997 délégués syndicaux permanents, à l'exception de M. M. qui a cessé d'être permanent au cours de la période 1997-2002.

Ils ont saisi le Conseil de prud'hommes aux fins sus-exposées. A l'appui de leurs prétentions, ils soutiennent que :

- l'accord collectif du 14 mai 1992 qui régit l'évolution de carrière des salariés de la CPAM fonde l'acquisition des degrés sur un processus de validation des compétences tous les cinq ans ;

- par deux lettres circulaires en 1993 et en 1994, la CPAM a précisé que la durée de validation des compétences devait correspondre à une période de présence effective, ce qui pose la question de l'application de l'accord aux délégués syndicaux absents de leur poste de travail pendant leurs heures de délégation ;

- la direction de la CPAM a systématiquement noté que les délégués syndicaux permanents ne remplissaient pas les conditions de présence effective qui permet de mettre en oeuvre l'évaluation, en déduisant qu'il n'était pas possible d'attribuer le degré supérieur, et n'octroyant, à défaut, que les cinq points minimaux ;

- l'application de l'accord aboutit à pratiquer une discrimination indirecte puisqu'elle entraîne un désavantage pour ces délégués permanents.

La CPAM de Paris leur oppose que :

- les demandeurs ont été soumis au même processus de validation des compétences que tous les agents entrés au sein de l'institution avant l'entrée en vigueur de l'accord de 1992 ;

- l'observation du savoir-faire opérationnel du salarié doit tenir compte de la nature exigée pour chacun des degrés, la fixation des objectifs à atteindre en matière de développement des compétences, et la durée et les moyens mis en oeuvre pour atteindre ces objectifs ;

- il est prévu que si la phase de validation ne s'avère pas concluante ou si elle n'a pu être menée à son terme à l'issue de la période quinquennale du fait de l'absence prolongée de l'intéressé à son poste de travail, l'agent se voit néanmoins alloué cinq points de garantie, ce qui a été pratiqué ;

- l'application égalitaire des règles d'évolution professionnelle à tous les salariés de la Caisse, titulaires ou non d'un mandat, ne peut donner lieu à une discrimination ;

- la seule obligation incombant à l'employeur est de déclencher le processus de validation dans les délais fixés, ce qui a été le cas ;

- les décisions prises à l'encontre des demandeurs ne reposent pas sur l'appartenance à un syndicat ou sur l'exercice d'une activité

syndicale, mais sur les conséquences qu'entraîne objectivement toute absence continue, quelle qu'en soit la cause ;

- en réalité les demandeurs estiment qu'ils devraient, compte tenu de leur statut de permanents syndicaux, bénéficier d'un traitement de faveur consistant à obtenir des points de degré sans validation préalable de leurs compétences ;

- enfin, la CPAM accorde aux syndicats des avantages très supérieurs à ceux consentis par la loi, en doublant le nombre des délégués du personnel, en accordant à la secrétaire du comité d'entreprise, Mme Liégeard, et au trésorier, un crédit d'heures illimité, en doublant le nombre de délégués syndicaux et quadruplant le nombre d'heures de délégation et en laissant les organisations syndicales organiser l'octroi et la répartition de ces heures entre les salariés ;

- il résulte de cette liberté que le statut de permanent syndical n'est pas lié au cumul de différents mandats mais à un choix de l'organisation syndicale, certains syndicats décidant de répartir les heures de délégations sur un nombre limité de leurs représentants.

Bien que régulièrement convoquée, la DRASSIF n'a pas comparu ni ne s'est fait représenter.

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la discrimination :

Aux termes des articles L. 412-2 et L. 122-45 du Code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre en compte l'appartenance à un syndicat ou l'activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière d'avancement et de rémunération.

Il appartient au salarié de rapporter des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une différence de traitement et à l'employeur de démontrer que la différence de traitement résulte de la prise en compte d'éléments objectifs.

Les salariés ont limité la recherche de l'existence d'une discrimination au début de l'année 1998, c'est-à-dire à l'issue du premier cycle durant lequel le processus d'évaluation a échoué du fait de leur absence à leur poste de travail.

La CPAM estime que trente deux représentants syndicaux ont bénéficié de points de degré au cours de chacune des deux périodes quinquennales écoulées et deux autres, dont M. M., au moins une fois.

Mais la seule considération du fait que d'autres salariés exerçant des mandats syndicaux aient bénéficié d'un avancement normal ne peut suffire à exclure toute discrimination alors qu'il s'agit au contraire de vérifier si des éléments objectifs justifient la différence de traitement entre les demandeurs et les autres agents de la CPAM.

Les requérants produisent les courriers qui leur ont été adressés par la direction de la CPAM à l'issue des deux périodes d'évaluation. Le courrier envoyé aux salariés à la fin de l'année 1997 est rédigé en ces termes :

"J'ai le regret de vous informer qu'à l'issue de la phase de validation des compétences vous concernant, il n'est pas possible de vous attribuer le degré envisagé.

En effet, conformément aux dispositions du protocole d'accord du 14 mai 1992, l'attribution de degrés est

subordonnée d'une part au déclenchement du processus de validation des compétences et d'autre part à sa mise en œuvre effective.

Je vous précise que les durées des phases de validation correspondent obligatoirement à une période de travail effectif, à l'exception cependant du congé formation à l'initiative de l'employeur et des heures syndicales comprises dans le crédit légal.

Or il s'avère que la présence à votre poste de travail ne permet pas cette mise en œuvre effective.

Vous bénéficiez donc de l'octroi des cinq points de garantie (...)."

Il résulte de ces explications que la direction de la CPAM a traité différemment les heures de délégation comprises dans le crédit légal, considérées comme temps de travail effectif, et les heures de délégation conventionnelle, considérées comme des absences ; qu'ainsi après avoir consenti des heures de délégation conventionnelles supérieures au crédit légal aux organisations syndicales et après avoir affirmé qu'elle n'intervenait pas dans l'octroi et l'organisation de ces heures, la CPAM sanctionne individuellement les salariés qui en ont bénéficié ; qu'une telle pratique aboutit à priver de notation les délégués permanents, alors que la note attribuée au salarié est le critère essentiel d'accession au degré supérieur ; que la CPAM ne justifie pas qu'une autre cause serait à l'origine de l'absence de promotion des demandeurs ; que la seule explication est l'exercice par ces salariés d'une activité syndicale.

La CPAM produit elle-même une liste des agents qui ont bénéficié des seuls points de garantie pour la période quinquennale 1998-2002. Ce tableau montre que seuls 145 agents sur 2 889 n'ont pas été validés à l'issue de la phase d'évaluation, ce qui représente environ 5 % des agents. Une partie de ces agents a échoué du fait d'objectifs non atteints, l'autre du fait d'absences, les permanents syndicaux en faisant partie. Il résulte de ces observations que très peu d'agents échouent du fait de leur manque de compétences ; qu'en l'absence de toute remarque sur la compétence des demandeurs durant les périodes pendant lesquelles ils ont été évalués, seule leur absence pour motif syndical leur a valu un échec dans l'accession au degré supérieur et l'octroi des seuls points de garantie.

S'agissant de M. M. pour lequel la CPAM fait observer qu'il a bénéficié d'une validation et d'une promotion en avril 2003, il ressort de la lettre du 24 avril 2003 confirmant cette promotion que ne lui ont été attribués que les cinq points de garantie pour la période s'achevant en 1997 ; qu'ainsi, pendant la période quinquennale 1992 à 1997, il a bien subi les effets de la discrimination ci-dessus exposée.

Il sera en conséquence fait droit aux demandes de repositionnement et de rappels de salaire afférents de l'ensemble des demandeurs, rappels dont le montant n'a pas fait l'objet de contestation.

Il n'y a pas lieu à paiement d'indemnités compensatrices de congés payés, le rappel de salaire intégrant les périodes de congés payés.

Sur les dommages et intérêts pour discrimination syndicale :

Les demandeurs ont subi du fait du retard de carrière consécutif à la discrimination un préjudice distinct de celui réparé par le rappel de salaire, par comparaison avec les salariés normalement évalués, notés et promus.

En réparation de ce préjudice moral, la CPAM de Paris sera condamnée à verser à chacun la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts à l'exception de M. M. auquel sera allouée la somme de 500 euros, la période durant laquelle il a subi le préjudice étant moitié moindre.

PAR CES MOTIFS :

Ordonne le repositionnement de M. A. au deuxième degré, niveau 2.

Condamne la CPAM de Paris à payer à M. A. les sommes de :

- 1 821,68 euros à titre de rappel de salaire pour la période du 28 novembre 1997 au 10 septembre 2003, avec intérêts au taux légal à compter du 4 décembre 2002, date de réception par le défendeur de la convocation à comparaître devant le Bureau de conciliation et exécution provisoire dans la limite de neuf mois de salaire dont la moyenne est fixée à 1 604,94 euros,

- 1 000 euros à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

Déboute M. A. du surplus de sa demande. (Mme Hua, prés. - M^{es} Goulet, Gaillard, av.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 novembre 2005
T. et a. contre EDF et a.

Vu l'article L. 412-2 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter M. T., engagé en août 1986 par la société EDF-GDF, et titulaire de divers mandats de représentation, de sa demande de classement sous astreinte au groupe fonctionnel (GF) 4 avec un niveau de rémunération (NR) 8 à effet du 1^{er} septembre 1996 et au NR 9 à compter du 1^{er} août 2000, la Cour d'appel retient que si le juge doit apprécier l'existence d'une situation discriminatoire à travers l'évolution de carrière du salarié, il ne peut sanctionner les manquements de l'employeur que par l'allocation de dommages et intérêts réparant le préjudice matériel et moral subi par l'intéressé, ne pouvant se substituer à l'employeur dans l'exercice de ses prérogatives ;

Attendu cependant que la réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation

où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu et que les dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail ne font pas obstacle à ce que le juge ordonne le reclassement d'un salarié victime d'une discrimination prohibée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait après avoir constaté que l'application des termes du statut aurait dû entraîner pour le salarié un avancement à compter du 1^{er} janvier 1998 qu'il n'a pas eu, la Cour d'appel a violé le texte sus-visé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu.

(M. Chagny, f.f. prés.)

Note.

Les éléments constitutifs de la discrimination concernent l'évolution de carrière de huit salariés de la CPAM de Paris, délégués syndicaux permanents, qui se plaignaient d'un blocage de leur avancement de carrière, justifié par l'employeur par l'impossibilité d'évaluer ces salariés du fait de leur absence à leur poste de travail (1). Cette position se heurte aux dispositions des articles L. 412-2 et L. 122-45 du Code du travail qui interdisent à tout employeur de prendre en compte l'activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière d'avancement et de rémunération (2).

Mais encore fallait-il établir la discrimination (3). Pour étayer leurs moyens de défense, les salariés ont démontré l'inégalité de traitement dont ils étaient victimes par rapport aux autres salariés de la caisse. En particulier le Conseil relève « *que la direction de la CPAM a traité différemment les heures de délégation comprises dans le crédit légal, considérées comme temps de travail effectif, et les heures de délégation conventionnelle, considérées comme des absences ; qu'ainsi après avoir consenti des heures de délégation conventionnelles supérieures au crédit légal aux organisations syndicales et après avoir affirmé qu'elle n'intervenait pas dans l'octroi et l'organisation de ces heures, la CPAM sanctionne individuellement les salariés qui en ont bénéficié ; qu'une telle pratique aboutit à priver de notation les délégués permanents, alors que la note attribuée au salarié est le critère essentiel d'accession au degré supérieur* » (ci-dessus). En l'occurrence, en établissant que 95 % des agents étaient validés à l'issue de la phase d'évaluation, alors que les permanents syndicaux faisaient tous partie de ceux ayant échoué, « *la seule explication est l'exercice par ces salariés d'une activité syndicale* ». La différence de traitement était ainsi prouvée entre la collectivité des délégués syndicaux et celles des autres salariés de l'entreprise.

D'autant que la justification de la CPAM ne reposait sur aucun élément objectif de nature à contrarier la thèse des demandeurs. L'activité syndicale restait donc bien la seule raison au refus de l'employeur de mettre en œuvre pour ces délégués syndicaux le processus de validation indispensable à l'octroi de points supplémentaires.

La décision du juge a le mérite de souligner la démarche à mettre en œuvre (4) pour constater le délit de discrimination pour activité syndicale :

- rechercher les éléments matériels de l'inégalité de traitement (états comparatifs),
- vérifier l'absence d'éléments objectifs pouvant être avancés par l'employeur,
- constater que la discrimination n'est motivée que par l'appartenance à l'activité syndicale

et ainsi faire cesser ce trouble manifestement illicite en octroyant aux salariés concernés les rappels de salaire afférents, des dommages-intérêts pour discrimination syndicale (5) mais surtout leur repositionnement au niveau qui devait être le leur (6) ; il est en effet fréquent que certains juges du fond se croient dépourvus des pouvoirs d'ordonner une telle action et allouent, par substitution, des dommages et intérêts. C'est l'intérêt de la deuxième espèce ci-dessus que d'affirmer que « *la réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu et que les dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail ne font pas obstacle à ce que le juge ordonne le reclassement d'un salarié victime d'une discrimination prohibée* ».

Daniel Petit, DLAI, Union départementale CGT des Pyrénées-Orientales

(1) Rappr. le refus par la CNAVTS d'appliquer à des permanents syndicaux la procédure spéciale de validation des compétences en raison d'un temps de présence dans le service insuffisant : Soc. 23 fév. 2005 p. n° 02-47433 « *la Cour d'appel qui a retenu que le système d'avancement propre aux salariés exerçant des activités syndicales à plein temps faisait de l'appartenance syndicale un critère d'application d'un régime d'avancement différent de celui des autres salariés en a exactement déduit qu'il constituait une mesure contraire aux dispositions de l'article L. 412-2 du Code du travail* ».

(2) P. Legendre-Grandperret « Discrimination syndicale en matière de carrière et de rémunération » Dr. Ouv. 2001.213 in num. spec. *Le principe de non-discrimination en droit social*, mai 2001.

(3) M. Henry « Le nouveau régime probatoire applicable aux discriminations » Dr. Ouv. 2001 p.194, num. spec. prec. ; 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 ; M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 8^e ed., 2005, LGDJ, p. 966

(4) Démarche initiée avec les affaires Peugeot, en dernier lieu : Cass. Soc. 30 janv. 2002 Dr. Ouv. 2002 p. 333 ; « Discrimination syndicale : des victoires qui font boule de neige » Le Peuple n° 1615.

(5) CA Paris 15 sept. 2005, Alcatel, RG n° 04/37594 ; plus généralement v. le rapport de R. Spire pour la CGT à l'IREs, *La discrimination syndicale au travail, le droit en pratique*, sept. 2005.

(6) Cass. Soc. 10 juil. 2002, RVI, Dr. Ouv. 2003 p. 446 ; CA Lyon (Ch. Soc.) 19 oct. 2005, SAS Velan, RG 05/01999 à 05/2001 ; CPH Lyon (Ind. - dép.) 20 oct. 2005, Jeumont Schneider, RG 01/02344 à 01/02354 ; CA Montpellier (référé) 8 janv. 2002 Dr. Ouv. 2003 p. 72.