

**SYNDICATS PROFESSIONNELS – Discrimination – Préjudice de carrière – Preuve – Différence de traitement établie – Preuve de l'absence de discrimination – Charge reposant sur l'employeur.**

Première espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 octobre 2005  
C. contre MFPM

Vu les articles L. 122-45 et L. 412-2 du Code du travail ;

Attendu que M. C., salarié de l'établissement de Cholet de la Manufacture des pneumatiques Michelin depuis 1970 et désigné délégué syndical en 1972, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en dommages-intérêts pour discrimination syndicale dans son déroulement de carrière ;

Attendu que pour rejeter cette demande l'arrêt attaqué retient, d'une part, que si le salarié prétend que tous ses collègues embauchés à la même date ont connu une progression de carrière, ceux cités par lui ne sont pas dans une situation comparable à la sienne et que l'employeur rapporte la preuve d'une gestion des carrières individualisée, et, d'autre part, qu'il n'est pas établi que des activités syndicales aient été prises en compte dans ses fiches de notation en l'absence de preuve d'une consigne collective discriminatoire dans l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'elle constatait le déroulement de carrière de l'intéressé n'était résultée que de la transposition automatique des coefficients en application d'accords d'entreprise, sans rechercher si l'employeur qui en avait la charge apportait la preuve que la gestion individualisée de la carrière et de la rémunération de l'intéressé reposait sur des critères objectifs et vérifiables étrangers à toute prise en compte de son activité syndicale, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

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

(M. Gillet, f.f. prés. - Mme Morin, rapp. - M. Maynial, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Célice, Blancpain, Soltner, av.)

Deuxième espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 octobre 2005  
G. contre MFPM

Vu les articles L. 122-45, L. 412-2 du Code du travail et l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que M. G., salarié de l'établissement de Cholet de la manufacture des pneumatiques Michelin depuis 1972 et délégué syndical depuis 1975, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en dommages-intérêts pour discrimination syndicale dans son déroulement de carrière ;

Attendu que pour débouter l'intéressé de sa demande, l'arrêt attaqué retient, d'une part, que le salarié n'établit pas l'existence d'une différence de traitement pour l'attribution de son coefficient, et, d'autre part, que le faible niveau de son compte points, déterminé par ses évaluations annuelles, ne résulte que de la volonté de l'employeur d'individualiser les

rémunérations sans qu'il apporte la preuve qu'une consigne de discrimination collective ait existé dans l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié alléguait l'existence d'une différence de sa rémunération tenant au faible niveau de son compte points, sans rechercher si l'employeur apportait la preuve qui lui incombait qu'elle était justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'exercice du mandat syndical, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

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

(M. Gillet, f.f. prés. - Mme Morin, rapp. - M. Maynial, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Célice, Blancpain, Soltner, av.)

**Note.**

Ces deux décisions de la Chambre sociale de la Cour de cassation sont une nouvelle illustration du régime probatoire de l'alinéa 4 de l'article L. 122-45 du Code du travail, en matière de discrimination : dans un premier temps, le salarié doit alléguer l'existence d'une différence de traitement ; il appartient ensuite à l'employeur de démontrer que cette différence est justifiée par la mise en œuvre de critères objectifs et vérifiables.

En l'occurrence, la Cour d'appel avait constaté que les changements de coefficient, qui avaient ponctué la carrière de l'intéressé, résultaient des seules modifications apportées aux grilles conventionnelles, sans que le salarié n'ait bénéficié d'aucune promotion, contrairement à ses collègues (première espèce) ou bien encore que le nombre de points attribués par l'employeur et versés dans un "compte points", et qui détermine l'octroi de primes, était d'un "faible niveau", c'est-à-dire inférieur à celui de la moyenne de ses collègues (deuxième espèce).

Dès lors, ces deux salariés avaient "présenté des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une différence de traitement". Il incombait donc à l'employeur de rapporter la preuve de ce que cette différence était justifiée par des éléments objectifs et vérifiables, étrangers à toute discrimination. L'employeur ne pouvait dès lors se retrancher derrière la seule "gestion individualisée" des carrières et des rémunérations pour justifier de cette différence.

Au visa de l'article 1315 du Code civil, la jurisprudence étend ce régime probatoire à tous les salariés, que la différence de traitement dont ils font l'objet constitue ou non une discrimination au sens de l'article L. 122-45 du Code du travail (Cass. Soc. 28 septembre 2004, n° 03-41825 et 03-41829, Dr. Ouv. 2005 p.65 n. M. Henry ; Cass. Soc. 25 mai 2005, n° 04-40169).

Retards dans l'évolution de carrière et différences de rémunération doivent donc toujours pouvoir être justifiés par l'employeur comme résultant de la mise en œuvre de critères objectifs et vérifiables. En effet, une décision relevant d'une "gestion individualisée", dès lors qu'elle n'est pas fondée sur de tels critères, est en réalité une décision arbitraire.

**Christophe Baumgarten, Avocat au Barreau de Bobigny**