

## SYNDICAT PROFESSIONNEL – Discrimination – Carrière – Mise à l'écart d'une formation.

COUR D'APPEL DE DOUAI (Ch. Soc.) 14 avril 2006

D. contre SA Papeteries Maresquel

### FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES :

M. D. a été engagé le 9 février 1996 par la société Papeteries Maresquel en qualité d'ouvrier de fabrication ;

Au mois de juin 1998 M. D. obtient le baccalauréat professionnel option papeterie avec la mention très bien ;

Au mois de février 1999 il est élu délégué du personnel CGT ;

Estimant qu'il était victime de discrimination de la part de son employeur lui refusant la formation au poste de responsable partie humide M. D. a saisi le 20 octobre 2003 le Conseil de prud'hommes de Montreuil-sur-Mer lequel par jugement en date du 23 février 2005 a débouté les parties de leurs demandes ;

Le 22 mars 2005 M. D. a régulièrement interjeté appel de cette décision ;

### MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la discrimination :

**Attendu qu'au soutien de ses prétentions M. D. fait valoir qu'à la suite de l'obtention de son bac professionnel, option papeterie avec la mention très bien, il n' a pas été intégré dans un processus de formation qui devait lui bénéficier en priorité compte tenu, affirmait l'employeur lui-même, de cette mention ; qu'alors qu'il devait partir en formation responsable partie humide au début de l'année 1999 son employeur a décidé d'arrêter tout processus de formation au moment même où il a été élu délégué du personnel CGT ; qu'il a établi un panel de comparaison avec les personnes qui entraient en même temps que lui ou après lui dans l'entreprise et qui ont évolué, après avoir bénéficié du cycle de formation sur des postes de sécheur au poste responsable parties humides ou conducteur ;**

**Attendu que la société Papeteries de Maresquel qui conteste toute discrimination fait valoir que M. D. a bénéficié d'une évolution de carrière plus avantageuse que celle concernant des salariés entrés en même temps que lui dans l'entreprise ;**

**Attendu qu'aux termes des dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation dans l'entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné , licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte , notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement,**

**d'affectation, de qualification ou de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales ;**

**Qu'en cas de litige le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; qu'au vu de ces éléments il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;**

**Attendu qu'en l'espèce il résulte des éléments versés aux débats que M. D. engagé parla société Papeteries de Maresquel en qualité de remplaçant niveau 2, échelon 3 au coefficient 160 a obtenu au mois de juin 1998 son baccalauréat professionnel option imprimerie avec la mention très bien; que dix autres salariés de l'entreprise ont obtenu ce même diplôme ;**

**Que la société Papeteries de Maresquel dans un article de presse publié au mois de novembre 1998 précisait que celui qui a obtenu la mention très bien est engagé dans une formation très qualifiée de responsable partie humide qui fait partie des postes clés de coordination du processus continu papetier ;**

**Attendu que l'affirmation selon laquelle M. D. a commencé une formation responsable partie humide au début de l'année 1999 n'est pas contredite par l'employeur ;**

**Attendu qu'il est établi et au demeurant non contesté que M. D. a été élu délégué du personnel CGT au mois de février 1999 ;**

**Attendu qu'il résulte des éléments versés aux débats par le salarié qu'au 1<sup>er</sup> janvier 1999 MM. O., M., F. et V. occupaient le poste de remplaçant au même titre que M. D. ; que ces salariés sont respectivement devenus sécheurs ou responsables partie humide au cours de l'année 2000 pour ce qui concerne M. O., au cours de l'année 2002 pour ce qui concerne M. M., au cours de l'année 2002 pour ce qui concerne M. F., au cours de l'année 2003 pour ce qui concerne M. V. ;**

**Attendu qu'il est établi et au demeurant non discuté par l'employeur que M. D. n'a pas poursuivi la formation de responsable partie humide telle qu'initialement projetée sans**

qu'il soit justifié par la société Papeteries de Maresquel à cette époque d'éléments objectifs étrangers au mandat syndical du salarié, le fait que M. D. ait accédé au mois d'octobre 2004, pendant le cours de la procédure prud'homale, au poste de sécheur ne pouvant justifier en tout état de cause le retard apporté par l'employeur dans la formation du salarié ;

Attendu que compte tenu de ces éléments la Cour estime, contrairement à ce qu'ont décidé les premiers juges, que M. D. a bien été victime de la part de son employeur d'une discrimination syndicale ; qu'il convient en conséquence de réformer le jugement déféré ;

Sur les demandes au titre du rappel de salaire et à titre de dommages et intérêts :

Attendu qu'en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination dont il a été l'objet M. D. ne peut prétendre qu'à des dommages et intérêts lesquels prennent en compte le retard apporté par l'employeur dans le déroulement de sa carrière ; que dans ces conditions il ne peut prétendre par ailleurs à un rappel de salaire et il convient en conséquence de le débouter de cette demande ;

Attendu que s'agissant des dommages et intérêts la Cour dispose d'éléments suffisants pour fixer l'indemnisation du préjudice de M. D. à la somme de 15 000 euros ;

Sur les demandes au titre des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Attendu qu'il y a lieu de faire application au profit de M. D. des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et de lui allouer à ce titre une indemnité de 1 200 euros pour l'ensemble de la procédure ;

Que la demande indemnitaire présentée sur ce même fondement par la société Papeteries de Maresquel, qui succombe, sera en revanche rejetée ;

**PAR CES MOTIFS :**

Réforme en toutes ses dispositions le jugement déféré et statuant à nouveau,

Condamne la société Papeteries de Maresquel à payer à M. D. les sommes suivantes :

- 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination,

- 1 200 euros au titre des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

Déboute M. D. de sa demande de rappel de salaire;

(M. Huglo, prés. - M<sup>es</sup> Joseph, Bourgain, av.)

## Note.

La Cour d'appel de Douai fait une application, désormais classique, de l'article L. 122-45 en matière de discrimination syndicale dans le déroulement de carrière. Le salarié concerné n'avait pas obtenu la promotion prévue malgré l'obtention du diplôme requis puis avait été écarté d'une formation en cours d'exécution concomitamment à son élection en tant que délégué du personnel CGT.

Sur cette question, on se reportera au numéro spécial Dr. Ouv. avril 2006 "Agir contre la discrimination syndicale : le droit en pratique".

Les lecteurs du *Droit Ouvrier* prendront connaissance avec intérêt du rapport 2005/2006 de la CGT sur la situation économique et sociale, intitulé "Enjeux et affrontements autour de la condition salariale" et placé sous la direction de Henri Jacot et Jean-Christophe Le Duigou. Les aspects relatifs à la nouvelle organisation productive dans les pôles de compétitivité, la baisse du pouvoir d'achat et la transformation des entreprises et services publics de réseaux y sont notamment examinés de manière approfondie (v. *Options*, magazine de l'UGICT-CGT, n° 513 du 4 sept. 2006 p. 23).

Prix : 14,5 €.

Pour se le procurer : synd-societe@cgt.fr ou eco@cgt.fr

