

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Discrimination – Retard de carrière – Manquements disciplinaires véniels.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GRENOBLE (Industrie - Département) 3 avril 2006

L. contre Ascometal Allevard

EXPOSE DU LITIGE :

L. a été embauché en janvier 1980 par la société des Forges d'Allevard, aux droits de laquelle vient la société Ascometal, en qualité d'opérateur plaque, coefficient 155, qualification professionnelle O3, niveau I, échelon 3, pour un taux horaire de 16,61 F par contrat à durée déterminée. En avril 1980 il obtient un contrat à durée indéterminée. En 1990 il devient opérateur cabine, niveau 1-3 et classification 2-1, avec une augmentation de son salaire horaire et un coefficient 170-1. Par la suite, il bénéficie d'augmentations en décembre 1991, novembre 1992 et juillet 1994, puis en 2002 et 2003, avec passage au coefficient 190 en 2002.

L. a saisi le Conseil de prud'hommes de Grenoble le 23 mars 2004 pour voir condamner l'employeur à lui payer la somme de 15 000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale et celle de 1 200 € sur le fondement de l'article 700 du NCPC.

MOTIFS DE LA DECISION :

Attendu qu'il résulte des articles L. 122-45 et L. 412-2 du Code du travail que l'employeur ne peut prendre en compte l'appartenance syndicale pour arrêter ses décisions en matière d'évolution de carrière des salariés ;

Qu'en outre, en vertu de la règle "à travail égal, salaire égal" énoncée par les articles L. 133-5 4 et L. 136-2 8°, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés, pour autant que les salariés sont placés dans une situation identique ;

Attendu qu'il appartient préalablement au salarié syndicaliste, 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 rappelé ci-dessus et qu'il incombe ensuite à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au salarié, d'établir que cette disparité est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat ou aux mandats exercés en cette qualité ;

Sur les éléments susceptibles de caractériser une discrimination :

Attendu qu'il est constant que M. L. a été embauché en janvier 1980 et qu'il a exercé des fonctions de délégué du personnel à compter d'avril 1994, comme élu du syndicat CGT ;

Qu'il ressort des éléments de salaire versés au débat qu'il a débuté au coefficient 155 ; qu'il est ensuite resté au coefficient 170 de 1982 à 2002, où il est passé au coefficient 190 ;

Que le demandeur soumet à l'examen de la juridiction la situation de deux salariés qui sont entrés dans l'entreprise à la même époque ; que la comparaison de l'évolution de son taux horaire et de son salaire avec les taux et salaires de ces deux salariés, fait apparaître un écart important à compter de 1992 ; qu'il ressort des bulletins de salaire produits par le demandeur que ces deux salariés ont accédé au coefficient 190, en 1991, puis au coefficient 215 en 1996 pour M. Y et 1998 pour M. X ;

Que dans son attestation, M. R., délégué du personnel, précise qu'au cours de l'année 2000, il a participé à une réunion où a été évoqué le cas de trois salariés faisant l'objet de discrimination salariale, dont M. L. et qu'il « avait été convenu avec M. Le. que M. L. suivrait une formation et bénéficierait d'un réajustement salarial

conséquent qui comblerait le manque à gagner des années précédentes depuis 1993» ;

Que M. L. a obtenu de petites augmentations en 2002 et 2003, suite aux formations suivies, mais pas de réajustement à proprement parler ;

Attendu que cette situation objective n'est pas contestée par l'employeur, qui reconnaît même qu'il ressort du tableau comparatif qu'il a dressé des salaires des ouvriers embauchés en 1980, année d'embauche du demandeur, que la rémunération moyenne des élus est comparable à celle des salariés non élus et qu'elle est même légèrement supérieure si on retire de la comparaison le salaire de M. L., qui est inférieur de 10 % à la moyenne des salaires des autres salariés et élus de même ancienneté ;

Que ces éléments sont susceptibles de caractériser une atteinte au principe de l'égalité de rémunération et d'établir le caractère discriminatoire du traitement de la situation de M. L. par l'employeur ;

Sur la justification de la disparité constatée :

Qu'il appartient à l'employeur de démontrer que cette situation n'est pas due à la fonction de délégué de M. L. mais à des considérations objectives, étrangères à toute discrimination fondée sur son appartenance syndicale ;

Attendu que l'employeur explique le retard pris par demandeur dans la progression de sa carrière, par son comportement et en particulier son absentéisme à son poste de travail, ses retards injustifiés, son manque d'implication dans le travail et son refus de l'autorité et que lorsqu'il a suivi des formations, en 2002 et 2003, il a obtenu des augmentations ; que son comportement ultérieur l'a de nouveau bloqué dans son évolution ;

Que la prise en compte par l'employeur des efforts réalisés par M. L., pour suivre des formations en 2002 et 2003, est en effet attestée par le tableau comparatif que le demandeur verse au débat et se traduit par une réduction de l'écart en 2002 et 2003, entre son salaire et ceux des deux salariés auxquels il se compare, MM. X et Y ;

Que M. V., qui fut son supérieur hiérarchique entre février 1990 et avril 1995, puis responsable social chargé de la gestion du personnel du même service de mai 1995 à novembre 1999, lui reproche, dans son attestation, un manque d'engagement sur son poste de travail, qui « s'est traduit pas des retards et absences "maladie" au-delà de la moyenne du service, un manque de rigueur professionnelle conduisant à des erreurs ou oublis provoquant des problèmes en matière de qualité et productivité », une non-participation à l'effort de progrès personnel et collectif du service, en refusant les entretiens individuels d'appréciation pendant toute la période où il a été son supérieur hiérarchique et en refusant de participer aux différents groupes de progrès de service durant la même période ;

Or attendu que si les griefs tenant à l'absentéisme de M. L. à son poste de travail, le manque de ponctualité, reviennent de façon récurrente dans les fiches d'entretien d'évaluation des années 2001, 2002 et 2003 (ce qui n'est pas le cas dans la seule fiche d'entretien antérieure, de 1990, qui fait état de la qualité de son travail et de sa volonté de suivre des formations), ces appréciations ne font cependant nullement état d'incompétence ou d'insuffisance professionnelle du salarié, même si le supérieur hiérarchique fait à chaque fois le constat selon lequel M. L. a des

possibilités, mais ne les exploite pas ; que ces appréciations restent en définitive vagues et générales ;

Que l'absentéisme lié à la maladie (important en 2003 et surtout 2004) et aux heures de délégation ne peut être reproché au demandeur que si, en ce qui concerne ces dernières, il prend plus d'heures que le quota auquel il a droit ;

Que certes le 30.01.06, M. L. a reconnu qu'il utilisait des heures de délégation prises dans le "pot commun" ; mais attendu que s'il ressort du tableau produit par l'employeur à l'audience du 30 janvier 2006, qu'il a utilisé un nombre d'heures de délégation important entre 2002 et 2004, il n'est cependant comptabilisé que neuf heures d'absences injustifiées, ABI, en 2004 ;

Qu'il est vrai que M. L. a reçu plusieurs avertissements pour absences injustifiées, entre 1998 et 2004, établies par les pièces qu'il a lui-même versées au débat, avertissements au demeurant amnistiés, mais qu'il reconnaît n'avoir pas contestés, ainsi le 9 janvier 1998, pour lequel il affirme, sans en justifier avoir posé son droit de retrait, abandon de poste de 4h à 7h le 16 mars 1999, repos pris en dehors du temps de repos, en avril 2002, puis de nouveau le 29 janvier, le 25 mai 2004, (avec mise à pied d'une journée), ainsi que le 12 mai 2004, pour réalisation incomplète de tâches, défaut de compte rendu et refus de faire des travaux ponctuels ;

Qu'il n'est pas contesté que M. L. exécutait des travaux pénibles, lorsqu'il travaillait au laminoir en pleine chaleur ; que le seul fait qu'il ait pu s'octroyer des moments de repos en dehors des temps de repos, ne saurait justifier une disparité aussi importante de rémunération avec d'autres collègues de travail ; que les faits de mai 2004 n'expliquent pas non plus la stagnation antérieure de sa rémunération ;

Que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés exerçant les mêmes fonctions ou des fonctions similaires, ayant la même qualification et se trouvant donc placés dans une situation identique ;

Que s'il est admis toutefois qu'un employeur puisse accorder aux salariés des augmentations individuelles au mérite, donc en fonction de la valeur de leur travail et des qualités professionnelles des salariés, et en particulier de leur implication dans l'entreprise et des formations suivies, la prise en compte du comportement individuel du salarié est contestable, dès lors qu'il ne présente pas un caractère anormal et qu'il n'est pas démontré qu'il a une réelle incidence sur l'organisation du service et la qualité du travail, et ne peut en tout état de cause justifier une trop grande disparité ;

Qu'en 2000, l'employeur lui-même avait convenu de la nécessité d'un réajustement du salaire de M. L., s'il

suivait des formations ; que celui-ci a suivi des formations en 2002 et 2003, qui ne lui ont valu qu'une petite augmentation ;

Or, attendu que non seulement l'employeur ne démontre pas que l'absentéisme de M. L. a eu une incidence réelle sur la qualité de son travail et donc celle du service (une attestation ne suffit pas), mais encore il ne fournit aucun élément objectif établissant les compétences exceptionnelles et qui seraient supérieures à celles du demandeur, qu'il reconnaît dans ses écritures à MM. X et Y, et en particulier sur les formations que ces deux salariés auraient suivies et qui justifieraient l'évolution plus favorable de leur rémunération, ou sur tout autre salarié entré la même année que le demandeur et dont le nom figure sur le tableau comparatif des salaires qu'il produit au débat (sa pièce n° 21) ;

Que les augmentations individuelles ne peuvent être accordées de manière purement discrétionnaire et doivent correspondre à des critères objectifs et vérifiables, et par suite établis autrement que par de simples affirmations ;

Que le comportement général de M. L., qui est un motif d'ordre personnel, arbitrairement pris en compte par l'employeur, ne saurait donc justifier la stagnation de sa rémunération par rapport à celle de collègues de travail, dont il n'est pas démontré que les qualités sont d'un niveau supérieur ;

Que la société Ascometal ne rapportant pas la preuve lui incombant, de l'existence d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination propres à justifier la disparité de situation constatée, celle-ci est réputée résulter de mesures discriminatoires liées à l'appartenance syndicale du demandeur ;

Attendu que cette discrimination a causé à M. L. un préjudice qu'il n'apparaît pas excessif de fixer à la somme demandée de 15 000 € ;

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser au demandeur la charge des frais qu'il a dû engager dans cette instance ; qu'il lui sera alloué la somme de 1 000 € sur le fondement de l'article 700 du NCPC ;

Attendu que la société Ascometal supportera les dépens de l'instance ;

PAR CES MOTIFS :

Constate l'existence d'une discrimination syndicale à l'égard de M. L. ;

Condamne la SA Ascometal à payer à L. la somme de 15 000 € à titre de dommages et intérêts, outre intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Condamne la société Ascometal à payer à M. L. la somme de 1 000 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(Mme Cor, prés. - M^{es} Fessler, Clément-Cuzin, av.)

Note.

Cette décision rendue en matière de discrimination syndicale dans le déroulement de carrière offre une motivation particulièrement soignée ; elle rappelle en introduction l'importance du lien entre le principe d'égalité de traitement et la prohibition de la discrimination qui n'en constitue qu'une facette (sur l'égalité de traitement, on se reportera à C. Baumgarten, *A travail égal, salaire égal*, Guide de la négociation salariale d'entreprise, Le Temps des cerises, 2005). C'est notamment dans l'examen des insuffisances reprochées au salarié que se situe son intérêt. La réalité de certaines d'entre elles est admise par le juge, mais leur faible incidence sur le fonctionnement de l'entreprise les disqualifie pour justifier objectivement le retard de carrière. En outre, le juge départiteur, face à un panel de comparaisons réduit, s'interroge sur les "compétences exceptionnelles" des salariés ayant bénéficié de promotions beaucoup plus conséquentes que le demandeur. Sur ces questions, voir le numéro spécial du *Droit Ouvrier* avril 2006, "Agir contre la discrimination syndicale au travail : le droit en pratique" ainsi que *Le Peuple* n° 1636 du 11 août 2006.