

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Discrimination syndicale – Action en justice faisant suite à une action ayant un fondement différent – Unicité de l'instance (non) – Disparité de traitement n'étant apparue que par des pièces communiquées après l'achèvement de la précédente procédure.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 22 mars 2007
Alcatel contre C. et a.

Attendu qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué (Paris, 15 septembre 2005), que Mmes C., L. et H. sont devenues salariées de la société Alcatel CIT à la suite de l'absorption des sociétés qui les avaient initialement engagées et étaient investies de mandats représentatifs ; qu'une première procédure prud'homale en paiement de rappels de salaires engagée par Mmes C. et L. s'est achevée le 4 septembre 2000 par la signature d'un procès-verbal de conciliation ; qu'à la suite d'une intervention ultérieure de l'inspecteur du travail, les trois salariées ont obtenu de leur employeur, en 2003, des promotions et des augmentations de salaires ; qu'elles ont saisi le Conseil de prud'hommes statuant en référé aux fins d'obtenir l'indemnisation du préjudice subi antérieurement à ces réajustements ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Alcatel CIT fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré recevables les demandes de Mmes C. et L. en réparation du préjudice résultant de la discrimination syndicale, alors, selon le moyen :

1 / que l'action en paiement du salaire est soumise à la prescription quinquennale ; qu'en l'espèce, les salariées

demandaient le paiement d'une provision sur dommages-intérêts destinés à compenser la perte d'éléments de salaires subie pour cause de discrimination, de sorte que leur action, tenant au paiement d'un rappel de salaires, était soumise à la prescription quinquennale ; qu'en jugeant que la prescription de droit commun était applicable à ces actions, la Cour d'appel a violé les articles L. 143-14 du Code du travail et 2277 du Code civil ;

2 / que le principe de l'unicité de l'instance prud'homale s'applique si le fait de discrimination, fondement de la prétention, est né ou s'est révélé avant le dessaisissement du Conseil de prud'hommes, peu important la date à laquelle s'est trouvée établie la preuve de la réalité et la portée de cette discrimination ; qu'en l'espèce, les salariées soutenaient que si elles "ressentaient que leur appartenance syndicale ne leur causait pas que des agréments", faisant valoir, à cet égard que déjà en 1997, elles avaient dû saisir l'inspecteur du travail pour bénéficier de la classification agent de fabrication P2 qui avait été accordée à leurs collègues "placées dans les mêmes conditions", comme l'a constaté la Cour d'appel, elles n'ont pu prendre "la mesure de la discrimination" qu'après communication des éléments de comparaison et une fois que

l'employeur avait reconnu la discrimination en octobre 2003 ; que reprenant cet argument, la Cour d'appel a retenu que ce n'était qu'en juillet 2001 que l'employeur avait communiqué les premiers éléments de comparaison entre les salariés militants syndicaux et d'autres salariés placés dans une situation identique, et que le réajustement de salaires et de classification opéré par l'employeur en octobre 2003 constituait un fait nouveau ; qu'en se plaçant ainsi au moment où aurait été établie la preuve de l'existence et de la portée de la discrimination alléguée par les salariées, pour dire que les faits de discrimination fondant la seconde instance n'étaient pas encore connus et pour certains nés postérieurement à la date de signature du procès-verbal de conciliation mettant fin à la première instance prud'homale, la Cour d'appel a violé l'article R. 516-1 du Code du travail ;

3 / que les juges du fond sont tenus d'examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions et doivent procéder à une analyse au moins sommaire de ces éléments ; qu'en l'espèce l'exposante avait fait valoir, dans ses conclusions, que des courriers de Mmes C. et L., et de l'inspecteur du travail faisaient déjà état de fait de discrimination, avant la signature du procès-verbal de conciliation le 4 septembre 2000 mettant fin à l'instance prud'homale saisie par Mmes C. et L. en juin 2000 ; qu'il résultait en effet du courrier de l'inspecteur du travail du 9 avril 1999 que celui-ci demandait une revalorisation du coefficient de Mme L. pour *"rattraper la progression qu'elle n'a sans doute pas eue"*, du courrier de Mmes C. et L. du 6 décembre 1999 aux termes duquel celles-ci critiquaient un traitement différent au niveau salarial par rapport à d'autres salariés placés dans la même situation, du courrier de l'inspecteur du travail du 16 décembre 1999 rappelant à l'employeur qu'il avait constaté, au cours de son enquête suite aux plaintes des militants CGT qui s'estimaient victimes de comportement discriminatoire, que Mmes L. et C. faisaient partie des salariés les moins bien rémunérées, du courrier du 27 février 2002 de Mme C. qui avait fait référence aux diverses rencontres qu'elle avait eues avec la direction *"depuis plusieurs années en regard de la discrimination syndicale dont je suis victime"* et que *"l'inspecteur du travail constatait ce fait en 1998"* ; qu'en s'abstenant d'examiner et d'analyser au moins sommairement les courriers susvisés, tous antérieurs au mois de septembre 2000 au cours duquel avait pris fin la première instance prud'homale, la Cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination syndicale se prescrit par trente ans ;

Attendu, ensuite, que la Cour d'appel a souverainement constaté que le préjudice lié à une discrimination syndicale n'avait été exactement connu des salariées qu'à la suite de la

communication par l'employeur, après l'achèvement de la précédente procédure, des éléments de comparaison nécessaires ;

Que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Alcatel CIT fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à chacune des salariées la somme de 35 000 € à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1 / que l'employeur ne peut être jugé civilement responsable à l'égard de ses salariés que pour des faits de discrimination qui lui sont personnellement imputables ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt attaqué que la société Alcatel est devenue l'employeur de Mmes C. et L. en 1986, et de Mme H. en 1998 ; qu'en appréciant la situation de Mmes C., L. et H. depuis leur embauche par leur précédent employeur, pour retenir l'existence d'une discrimination pendant toute cette durée et condamner leur nouvel employeur à payer à chacune des intéressées une provision sur dommages-intérêts de 35 000 € compte tenu de la "durée" et de l'"importance" du préjudice ainsi subi, la Cour d'appel a violé l'article 1147 du Code civil ;

2 / que l'employeur faisait valoir que Mme C., de 1986 au 1^{er} septembre 2001, travaillait à temps partiel, ce qui constituait un élément objectif justifiant la disparité de traitement par rapport aux autres salariés embauchés en même temps qu'elle ; qu'en affirmant péremptoirement qu'"aucun élément objectif sérieux" ne justifiait la disparité de traitement, sans à aucun moment expliquer en quoi le travail à temps partiel ne pouvait justifier cette disparité et l'évolution de carrière de Mme C., la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 412-2 et R. 516-31 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'il ne résulte ni des énonciations de l'arrêt ni des conclusions de la société Alcatel que cette dernière ait soutenu devant les juges du fond qu'elle ne pouvait être responsable à l'égard des salariées des faits de discrimination imputables aux sociétés qu'elle avait absorbées ;

Et attendu, ensuite, que la Cour d'appel a relevé que l'employeur n'apportait aucun élément objectif sérieux justifiant la disparité de traitement évidente subie par Mme C. par rapport à d'autres salariés se trouvant dans une situation comparable ;

D'où il suit que le moyen, irrecevable en sa première branche comme étant nouveau et mélangé de fait et de droit, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Bailly, f.f. prés. – Mme Pécaud-Rivolier, rapp. – M. Duplat, av. gén. – SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

La construction, essentiellement jurisprudentielle, du droit de la discrimination ne cesse de s'enrichir, à la mesure des nouvelles interrogations que soulèvent les contentieux. Était en cause, dans l'arrêt ici commenté, une question d'ordre procédural – l'application de la règle de l'unicité d'instance – mais dont la réponse appelle une réflexion sur la nature même de la discrimination dans le déroulement de carrière.

L'affaire concernait notamment deux salariées, embauchées au début des années 1970 qui, ayant exercé de nombreux mandats de représentation du personnel, n'ont connu aucune progression de carrière pendant plus de vingt ans. Plus encore, ayant subi une diminution de leur salaire dans le cadre d'un reclassement après que l'inspecteur du travail ait refusé leur licenciement pour motif économique, elles avaient alors engagé fin 1999 une première procédure prud'homale sur cette mesure, procédure dont elles s'étaient désistées après un procès-verbal de conciliation en septembre 2000. A la suite d'interventions réitérées de l'inspection du travail, ces salariées avaient été finalement rétablies progressivement dans leurs droits par des revalorisations de leur coefficient et salaire. Mais pour voir reconnaître la discrimination subie dans le déroulement de carrière et réparer le préjudice

subi durant les vingt-cinq années antérieures, elles ont engagé, en 2004, une nouvelle action prud'homale. C'est alors que l'employeur leur a opposé la règle de l'unicité d'instance.

On sait en effet qu'aux termes de l'article R516-1 du Code du travail, « *toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent (...) faire l'objet d'une seule instance* ». Cependant, le même texte prévoit une exception : « (...) à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne se soit révélé que postérieurement à la saisine du Conseil de prud'hommes ». Or en l'espèce, la Cour d'appel a estimé que le fondement des prétentions des deux salariées n'avait été révélé que postérieurement à la première procédure prud'homale engagée par elles. Mais la société a reproché aux juges du fond d'avoir ainsi opéré une confusion entre la connaissance du fondement de la demande – de la cause – et la preuve du bien-fondé de celle-ci. Et de prétendre que si la preuve de la discrimination était postérieure à la première instance prud'homale, le fondement de l'action engagée par les salariées – l'existence d'une situation discriminatoire – lui, était déjà né et connu d'elles avant cette première instance.

Cependant, si les salariées avaient depuis longtemps conscience de subir une discrimination, ce n'est que tardivement qu'elles ont été en capacité d'alléguer sérieusement une différence de traitement entre elles et d'autres salariés placés dans une situation comparable. Or un « sentiment » ne saurait caractériser la connaissance d'une situation discriminatoire, fondement d'une prétention judiciaire. Par nature en effet, la discrimination dans la carrière, opaque, ne se révèle qu'au fil du temps et nécessairement par comparaison avec d'autres salariés puisqu'une discrimination est constituée « *lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable (...)* » (1). Ainsi que le soulignait le président Sargos pour justifier l'application dans ces contentieux de la prescription trentenaire et non quinquennale (2), « *ce n'est qu'au fil des années, et à la suite d'investigations difficiles à conduire, qu'un salarié peut se rendre compte que, par rapport à ses collègues occupant une fonction de la nature de la sienne, il a fait l'objet d'une différenciation de traitement (...)* » (3). Plus encore, le terme révéler signifie « *faire connaître, faire savoir ce qui était inconnu, secret* » c'est-à-dire « *dévoiler* ». Et se révéler est défini comme « *devenir manifeste* », ce qui suppose donc une démonstration (4). Dès lors, tant que les salariées ne disposaient pas d'éléments précis de comparaison, détenus pour l'essentiel par la société, l'on voit mal comment il pourrait être admis que la discrimination était révélée. Du reste, dans cette réflexion déjà évoquée sur la prescription, le président Sargos suggérerait de retenir comme point de départ « *la date où le salarié a eu connaissance du manquement de l'employeur à son égard et du préjudice en résultant* » (5), ce qui suppose que le salarié dispose des éléments de fait permettant d'établir et de mesurer précisément la différence de traitement. En la matière, la clef se trouve en définitive dans la faculté pour le salarié d'alléguer sérieusement cette différence et de mesurer l'écart caractérisant le préjudice matériel, et donc d'être en possession des éléments de comparaison, qu'il s'agisse de déterminer la date à laquelle le fondement de son action a été révélé ou sur un autre registre, le point de départ de la prescription de l'action. C'est ainsi que les juges du fond ont ici écarté l'application de la règle de l'unicité en relevant que « *ce n'est qu'en juillet 2001, après avoir fait valoir en mai 2001 la lourdeur des recherches auxquelles elle était contrainte, que la société Alcatel a communiqué à l'inspecteur du travail les premiers éléments de comparaison de carrières entre les salariés identifiés comme militants syndicaux et d'autres salariés embauchés à la même époque sur des postes équivalents* » (6). Ce raisonnement a été approuvé par la Cour de cassation dans des termes très clairs. Pour rejeter le pourvoi en effet, la haute juridiction a relevé que la Cour d'appel « *a souverainement constaté que le préjudice lié à la discrimination syndicale n'avait été exactement connu des salariées qu'à la suite de la communication par l'employeur, après l'achèvement de la précédente procédure, des éléments de comparaison nécessaires* ». Cette solution mérite d'être approuvée. Alors que dans de tels contentieux, l'on est nécessairement amené à remonter le temps, une application moins rigoureuse de la règle de l'unicité d'instance aurait pu interdire à nombre de salariés toute action judiciaire en discrimination dans la carrière. Au contraire, la lecture de la Cour, qui prend appui sur la nature même de la discrimination dans le déroulement de carrière, concilie l'application de la règle d'unicité d'instance et l'irréductible spécificité de la discrimination : son opacité.

Manuela Grévy,

Maître de conférences à l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne, Institut des Sciences sociales du Travail

(1) Article 2.2 a) de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

(2) Application que cet arrêt confirme par ailleurs, la règle étant établie depuis un arrêt du 15 mars 2005 (Bull. V, n° 86).

(3) Etendue et limites de la prescription quinquennale, Semaine sociale Lamy n°1208 du 29 mars 2005, p. 5, n° 18.

(4) *Le Petit Robert*.

(5) Etendue et limites de la prescription quinquennale préc., n° 22.

(6) CA Paris, 15 sept. 2005.