

# JURISPRUDENCE

*Outre les renvois effectués dans les notes de jurisprudence, les lecteurs se reporteront à la bibliographie consacrée au harcèlement reproduite en page 228 de ce numéro.*

## Contrat de travail

### CONTRAT DE TRAVAIL – Employeur – Discrimination entre salariés – Discrimination fondée sur la race – Preuve - Charge.

COUR D'APPEL DE PARIS  
(18<sup>ème</sup> Ch. D)

29 janvier 2002

**A. contre RATP**

#### FAITS ET PROCÉDURES :

Par arrêt du 25 septembre 2001, auquel il convient de se référer, cette Cour, statuant sur l'appel interjeté par Mme A., au service de la Régie autonome des transports parisiens (RATP) depuis le 24 octobre 1983, contre le jugement du Conseil de prud'hommes de Paris du 7 septembre 2000 ayant condamné cette dernière à lui payer la somme de 100 000 F à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi du fait de la discrimination dont elle a été l'objet, avec exécution provisoire à hauteur de 20 000 F, ordonné à la RATP de rétablir en priorité au profit de Mme A. le bénéfice des stages en congés formation sauf pour l'employeur à invoquer et justifier d'une raison valable, débouté Mme A. de ses demandes en dommages-intérêts au titre du préjudice financier, en fixation d'un nouveau salaire de base et en remise de bulletins de paie rectifiés sous astreinte, et condamné la RATP au paiement de la somme de 3 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, a ordonné la réouverture des débats à l'audience du 4 décembre, 2001 et invité la RATP à produire l'intégralité de l'instruction générale n°468 et les fiches concernant les agents de maîtrise engagés en même temps que Mme A., dont l'identité figure en page 12 des conclusions de la salariée, et à fournir toutes observations utiles sur la disparité de situation existant entre les intéressés ;

A cette audience, Mme A. demande à la Cour d'écarter des débats les pièces produites, tardivement selon elle, par la RATP et maintient les prétentions formulées lors de l'audience du 4 juillet 2001 ;

La RATP conclut désormais à titre principal à l'annulation du jugement déferé sur le fondement de l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CEDH) et subsidiairement au débouté de l'intégralité des demandes de Mme A. ;

La Cour se réfère, pour l'exposé des prétentions et moyens des parties, aux conclusions déposées à l'audience, visées par le greffier ;

#### MOTIVATION :

**Mme A., qui n'a pas souhaité le renvoi proposé par cette Cour à l'audience des débats, a été à même de s'expliquer contradictoirement sur les pièces, au demeurant incomplètes, produites par la RATP en exécution de l'arrêt du 25 septembre 2001, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'écarter lesdites pièces des débats ;**

Sur la demande de nullité de jugement :

La formation de jugement du Conseil de prud'hommes était présidée par un salarié de la RATP ce qui, aux termes de l'article L. 518-1-5° du Code du travail, constituait une cause de récusation ;

Compte tenu de l'organisation du Conseil de prud'hommes, la RATP ne pouvait, avant l'audience des débats, avoir connaissance de la composition de la formation appelée à statuer et donc de cette cause de récusation. Il résulte des attestations produites par Mme A. que l'avocat représentant la RATP à l'audience savait que le président de la formation était un salarié de l'entreprise. Il n'a toutefois pu avoir connaissance de cette circonstance qu'à l'ouverture des débats, de sorte qu'il n'était pas en mesure, eu égard à la procédure applicable en matière de récusation qui exige un pouvoir spécial du mandataire de la partie, fût-il avocat, de former à ce moment-là une demande de récusation ;

La RATP est dès lors recevable à invoquer la violation de l'article 6 § 1 de la Convention susvisée selon lequel toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal indépendant et impartial ;

La présidence de la formation de jugement par un salarié de la RATP à qui, au surplus, l'avait opposée une action pour discrimination syndicale en 1999 constituait une circonstance de nature à faire naître un doute légitime sur l'impartialité de la juridiction de jugement. Il en résulte que la cause n'a pas été entendue par un tribunal impartial au sens de la CEDH ;

Il convient dès lors d'annuler le jugement déferé ;

La Cour étant, en application de l'article 562, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, saisie de l'entier litige par l'effet dévolutif de l'appel, doit statuer sur le fond ;

Sur le fond :

Il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire de cette mesure, d'établir que la disparité de situation constatée et justifiée par des critères objectifs, étrangers à toute discrimination ;

En l'espèce, Mme A., qui invoque des brimades constantes, vexations et injures raciales depuis son affectation le 1<sup>er</sup> août 1994 à l'unité "paye et administration", situation aggravée depuis 1997, estime être victime d'un traitement discriminatoire dans le déroulement de sa carrière et l'accès aux congés de formation à raison de son sexe et de sa race ;

Suivant l'instruction générale n° 468 du 18 février 1994, régissant les conditions d'avancement du personnel de la RATP, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1993, la grille de rémunération est structurée en niveaux de rémunération, chacun d'eux comportant une ou deux positions qui ouvrent chacune une progression sur neuf échelons ;

Aux termes du point 2 "modalités d'avancement" de cette instruction, les différents types d'avancement peuvent s'effectuer, selon le cas :

– En fonction du seul critère d'ancienneté :

La nomination est prononcée dès que la condition d'ancienneté est atteinte : un avis défavorable, qui ne peut concerner un avancement d'échelon, ne peut être donné que par mesure disciplinaire ;

– Au choix de la hiérarchie, assorti d'une ou plusieurs conditions dont une d'ancienneté minimale :

*Ce choix est fonction de l'appréciation portée par la hiérarchie, dans le respect du code de déontologie (critères professionnels, résultats cumulés, potentiel d'évolution...)* ;

L'avancement d'échelon se fait à l'ancienneté, deux ans dans l'échelon précédent. L'avancement de position intervient quant à lui soit au choix, sans limitation de nombre, avec une condition d'ancienneté minimale de deux ans dans la position précédente, soit à l'ancienneté, cinq ans dans la position précédente, sauf retard à l'avancement par mesure disciplinaire ;

Pour l'accès notamment aux niveaux M2, M3 et M4 de la catégorie maîtrise, l'avancement de niveau intervient au choix, après avis d'une commission de classement, dans la limite d'un nombre de nominations autorisées et dans une fourchette d'ancienneté de niveau selon des pourcentages. Le principe général des fourchettes consiste à moduler, autour d'une moyenne fixée à l'avance, les temps de passage d'un niveau au niveau  $n + 1$  en fonction de l'appréciation professionnelle des agents par leur encadrement ;

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1997, a été mise en place, pour l'encadrement, la plate-forme d'accord cadre relative à la gestion de l'encadrement à la RATP, conclue entre cette dernière et les organisations syndicales représentatives qui prévoit désormais une grille unique d'encadrement à douze niveaux (EC1 à EC12), répartis sur 4 segments (S1 à S4) traduisant des seuils de responsabilité et d'enjeux croissants pour l'entreprise, les positions étant supprimées ;

Les critères de base servant de référence commune pour le positionnement des postes sur l'un de ces segments ou groupe de deux segments sont les suivants :

- niveau des responsabilités et des enjeux liés au poste,
- niveau des compétences requises ou expérience nécessaire pour tenir le poste ;

Pour la maîtrise, les positionnements possibles sont le segment 1 ou les segments 1 et 2, ou le segment 2 ;

Pour l'ensemble des niveaux de la grille, l'accès au niveau supérieur s'effectue selon les systèmes de fourchettes, avec une borne inférieure de deux ans et une borne supérieure de sept ans ; l'ensemble des décisions relatives à l'avancement de l'encadrement résulte donc de choix effectués par les responsables hiérarchiques ;

Pour la catégorie maîtrise, les pourcentages de la fourchette 2 à 7 sont les suivants : 20, 20, 30, 10, 10, 10 et une moyenne à quatre ans ;

Par ailleurs, les déroulements de carrière possibles sur un poste sont ceux des niveaux du ou des segments de ce poste.

Mme A., qui indique que sa carrière a normalement évoluée jusqu'à son affectation à l'unité paye et administration le 1<sup>er</sup> août 1994, se trouvait à cette date au niveau M3 position 2 échelon 9, niveau auquel elle avait été nommée le 1<sup>er</sup> juillet 1988 en position 1, le passage à la position 2 étant intervenu le 1<sup>er</sup> juillet 1990 ;

Elle a accédé au niveau M4 position 1 le 1<sup>er</sup> août 1996. Lors de l'entrée en vigueur de la plate-forme d'accord cadre, le 1<sup>er</sup> juillet 1997, son poste a été positionné dans le segment 1 et transposé au niveau EC3 ;

Elle a accédé le 1<sup>er</sup> janvier 2000, en cours de procédure, au niveau EC4 (anciennement M4/2) ;

L'examen du déroulement de sa carrière jusqu'à l'entrée en vigueur de la plate-forme d'accord cadre démontre qu'elle a normalement bénéficié des avancements d'échelon dans le cadre de l'ancienneté et des changements de position et a accédé aux niveaux supérieurs, y compris au niveau M4/1, suivant les critères prévus aux instructions générales successivement applicables, étant cependant observé que cet avancement dans ce dernier niveau est intervenu à la fourchette maximale de huit ans ;

Son accession au niveau EC4 est également conforme aux dispositions transitoires de la plate-forme de l'accord-cadre aux termes desquelles les agents se trouvant, à la

transposition, sur la position 1 de leur niveau étaient assurés de pouvoir accéder au coefficient équivalent à celui de la position 2 de leur ancien niveau, dans les conditions alors en vigueur, cette garantie s'accompagnant, pour la position 2 des niveaux M4, C2N et C3N, d'un positionnement sur le niveau supérieur ;

En effet, l'avancement de position intervenant antérieurement au choix, avec une ancienneté minimale de deux ans, ou à l'ancienneté dans un délai de cinq ans, Mme A. pouvait, en vertu de cette clause de garantie accéder au niveau EC4, qu'elle a atteint le 1<sup>er</sup> janvier 2000, entre le 1<sup>er</sup> août 1998 et le 1<sup>er</sup> août 2001 ;

L'évolution de carrière de Mme A. respecte donc en la forme les textes applicables dans l'entreprise ;

La comparaison de son déroulement de carrière et de celui des cinq personnes entrées en même temps qu'elle à la RATP révèle cependant que quatre d'entre elles se trouvent actuellement au niveau EC5, supérieur au sien, auquel elle ne peut accéder compte tenu du positionnement de son poste sur le segment S1, la cinquième (Mme M.), entrée six mois avant elle à la RATP, ayant accédé au niveau EC4 postérieurement à elle mais ayant été en congé sans solde de 1994 à 1996 ;

Il résulte du tableau produit que la disparité dans l'évolution de carrière est intervenue à compter du passage du niveau M3 au niveau M4, Mme A. ayant mis huit ans pour accéder à ce dernier niveau le 1<sup>er</sup> août 1996, alors que les autres salariés, sauf Mme M., ont mis entre quatre et cinq ans à y parvenir. Il convient toutefois de relever que trois des intéressés avaient déjà accédé au niveau M4/1 le 1<sup>er</sup> août 1994, date de la mutation de Mme A. à l'unité GIP, le quatrième y accédant le 1<sup>er</sup> septembre 1994 ;

Le retard d'avancement de la salariée par rapport aux agents susvisés est donc antérieur à cette mutation. Or, elle admet que sa carrière a normalement évolué jusqu'à celle-ci et précise dans ses pièces que cette mutation avait été motivée par une nécessité de « mobilité significative » pour obtenir son avancement en M4. L'accès de Mme A. à ce niveau à la limite maximale de huit ans, à la différence de ses autres collègues, ne peut donc être imputée à une discrimination ;

Les cinq salariés figurant dans le tableau de comparaison, y compris Mme M., ont tous accédé au niveau M4/2, devenu EC4, juste deux ans après leur nomination précédente. De plus, le tableau d'avancement de l'année 2000 sur lequel figure Mme A. démontre que le passage des agents du niveau EC3 au niveau EC4 intervient dans ce délai de deux ans. L'intéressée a donc mis plus de temps que les autres salariés à atteindre ce niveau ;

Au surplus, le positionnement de son poste sur le segment S1 exclut toute possibilité d'avancement de niveau, le niveau EC4 étant le niveau maximum dans ce segment et limite le montant des primes de résultat ;

Or, les postes de tous les salariés entrés en même temps qu'elle à la RATP, y compris Mme M. sont positionnés sur un segment supérieur. Il est vrai que les intéressés ne sont pas dans la même unité que Mme A., ce qui rend la comparaison délicate. Toutefois, les postes de tous les agents de maîtrise du service de la salarié, que ce soit le bureau liaisons où elle était antérieurement affectée ou le bureau maintenance où elle a été affectée sur ordre de sa hiérarchie en août 1999, dont certains n'ont pourtant accédé que récemment à la maîtrise, sont tous positionnés sur un segment supérieur au sien. Or, le niveau des responsabilités et des enjeux liés à ces postes, de même que le niveau des compétences requises, critères présidant au positionnement des postes sur un segment, sont identiques ;

Cette disparité de situation est donc susceptible de caractériser une discrimination ;

Il apparaît en outre que Mme A. s'est vu refuser en février 1998 le bénéfice d'un congé de formation, un différé de stage étant effectivement possible, mais sans que ne soit

consulté au préalable le comité ad hoc, en méconnaissance des dispositions du Code du travail ;

L'attestation de Mme I., salariée de la RATP, dont il n'y a pas lieu de mettre en cause la valeur probante au seul motif qu'elle aurait été en litige avec le responsable hiérarchique de Mme A., si elle ne mentionne précisément aucun des propos racistes dont fait état cette dernière, indique en revanche notamment qu'après l'arrivée de Mme A. au service GIP, ont peu à peu surgi des manifestations de discriminations appuyées par des propos racistes de l'entourage que la hiérarchie ne décourageait pas. L'attestante relate en outre un certain nombre de brimades et vexations subies par Mme A. et précise qu'elle a constaté le 2 décembre 1998 que celle-ci avait deux ongles cassés à la main gauche à la suite d'un mouvement violent de M. L. (responsable de l'unité) qui au cours d'une réunion en présence de collègues avait voulu lui arracher le carnet sur lequel elle prenait note de la conversation ;

M. Vergnes rapporte dans une attestation du 25 août 2000, non conforme aux dispositions de l'article 202 du nouveau Code de procédure civile mais qui présente néanmoins une valeur probante, avoir notamment assisté Mme A. lors d'un entretien avec MM. L. et F. le 31 octobre 1997, veille d'une intervention chirurgicale pour la salariée, au cours duquel M. L. avait dit à Mme A. d'opter pour la mobilité et que « sinon, il la foutrait dans un bureau quelconque » à son retour de congé maladie ; que Mme A. ayant indiqué être prête à former ses collègues, M. L. lui avait rétorqué que sa carrière s'arrêterait là ;

Enfin, dans un rapport du 21 décembre 1999, Mme R., déléguée du personnel, relate que Mme A. est l'objet de contrôles constants et pointilleux, qu'en son absence, le courrier adressé à sa hiérarchie est lu à ses collègues, qu'elle a fait l'objet de plusieurs contrôles lors de ses arrêts de travail pour maladie, qu'elle a été déplacée d'office dans un autre bureau par sa hiérarchie à son retour de congé maladie le 2 août 1999 et enfin que les délégués du personnel ont assisté ou sont intervenus pour Mme A. à plusieurs reprises d'octobre 1997 à août 1999 ;

Ces différents éléments confirment donc les brimades et vexations dont se prévaut Mme A. ;

Pour justifier le délai mis par cette dernière à atteindre le niveau EC4 et le positionnement de son poste sur le segment S1, la RATP invoque son refus d'entrer dans le dispositif de la polyvalence institué dans le service en 1997 et produit une note explicative du responsable de l'unité en date du 15 février 2000 en ce sens ;

Il est notamment reproché à Mme A. de ne pas avoir appris le pointage ; or, la pratique du pointage était, suivant le profil de poste établi en 1994, indispensable pour le poste à pourvoir au département GIP auquel elle a été mutée. L'attestation de Mme I. confirme d'ailleurs que Mme A. connaissait ce travail ;

Au surplus, à supposer qu'une remise à niveau ait été nécessaire, la salariée s'étant essentiellement consacrée au droit à pension depuis son arrivée dans le service, il n'est pas démontré qu'elle aurait refusé de se soumettre à un planning prévoyant sa formation, la mise en place de la polyvalence n'ayant manifestement pas fait l'objet d'une organisation précise. Enfin, Mme A. a été monopolisée par sa hiérarchie pour former ses autres collègues ou effectuer les tâches courantes et n'a pu obtenir la formation à la gestion des effectifs qu'elle avait sollicitée ;

Le refus de la polyvalence reproché à Mme A. n'est dès lors pas démontré et ne pourrait, en tout état de cause, lui être imputable ;

Le refus de Mme A. de se soumettre à l'entretien annuel d'appréciation en 2000, postérieurement à l'introduction

de l'instance, est sans intérêt sur le litige soumis à la Cour ;

La RATP ne justifie dès lors par aucun critère objectif, étranger à toute discrimination fondée sur le sexe ou sur l'appartenance à une race, la disparité de situation constatée dans le déroulement de la carrière de la salariée depuis 1998 et dans le positionnement de son poste et le refus opposé à sa demande de congé de formation, étant observé que le fait que trois salariés de couleur aient attesté ne pas avoir subi de discrimination de la part des supérieurs hiérarchiques de Mme A. ne peut exclure une telle pratique à l'encontre de cette dernière ;

La discrimination dont a été victime Mme A. constitue de la part de la RATP une faute dont elle doit réparer les conséquences ;

Le préjudice de carrière de la salariée, qui n'est établi que depuis le courant de l'année 1998, est tout d'abord constitué par l'incidence sur sa rémunération d'un passage retardé au niveau EC4, par la perte de chance d'accéder, à ce jour, au niveau EC5, compte tenu du positionnement de son poste, et, en cas de positionnement futur sur un segment S1/S2, par un retard dans le déroulement de sa carrière, et par la perte de chance de bénéficier d'un stage en 1998 ;

La discrimination dont fait l'objet Mme A. a également influé sur son état de santé, comme le démontrent les attestations et le certificat médical produits ;

Compte tenu de ces éléments, il convient d'allouer à Mme A. une somme globale de 12 000 euros en réparation de ses préjudices moral et financier ;

Le juge ne pouvant se substituer à l'employeur pour accorder au salarié un avancement qui relève du choix de l'employeur, il convient de débouter Mme A. de sa demande visant à voir fixer son salaire à 19 659,65 F au 1<sup>er</sup> juillet 2001 ;

La salariée est également mal fondée à obtenir des bulletins de paie rectifiés depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1992, le préjudice étant réparé par l'allocation de dommages-intérêts ;

A l'exception du refus de stage opposé en février 1998, la RATP a donné son accord à toutes les demandes de stage de formation formulées par Mme A.. Cette dernière n'a pu en revanche obtenir le financement desdits stages par l'Association pour la gestion des congés individuels de formation (AGECIF) RATP. Même si cette association fonctionne avec les subventions de la RATP, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'un organisme distinct dont les décisions ne relèvent pas de l'employeur et peut faire l'objet de recours ;

Les refus de financement opposés à Mme A. par l'AGECIF RATP n'étant imputables à la RATP, il convient de débouter la salariée de sa demande de rétablissement du bénéfice des congés de formation ;

Il y a lieu d'allouer à Mme A. la somme de 1 800 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

La RATP, partie perdante, ne peut prétendre au bénéfice dudit article ;

#### PAR CES MOTIFS :

La Cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire ;

Vu l'arrêt de cette Cour du 25 septembre 2001 ;

Dit n'y avoir lieu à écarter des pièces des débats ;

Annule le jugement déferé ;

Au fond :

Condamne la RATP à payer à Mme A. les sommes suivantes :

– 12 000 euros (douze mille euros) à titre de dommages-intérêts pour préjudices moral et financier ;

– 1 800 euros (mille huit cents euros) au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

**Déboute Mme A. du surplus de ses demandes.**

(M. Linden, prés. - Mes Bernier, Bonnet, av.)

NOTE. La lutte contre les discriminations racistes sur le marché du travail fait l'objet de textes normatifs variés (1). Bien que les situations de discrimination soient fort répandues en pratique (2), il est rare de trouver des cas sanctionnés par voie judiciaire (3) ; l'arrêt ci-dessus mérite donc largement de retenir l'attention même s'il ne fait qu'une application désormais classique du principe d'équilibre de la charge de la preuve dans le procès en discrimination (4). Un regret et une question viennent cependant à l'esprit à propos de cette affaire et de son règlement. Un regret car le traitement judiciaire reste timide ; certes indemnisée, la salariée se voit cependant répondre que le rétablissement de son avancement appartient à l'employeur. Cette résurgence de la théorie de l'employeur de droit divin illustre bien son domaine de prédilection : l'accompagnement et la reproduction des discriminations. Les réticences à l'écarter n'appartiennent pourtant plus au droit positif (Cons. Prud. Paris (départ.) 24 février 1999, Dr. Ouv. 2000 p. 375). Une question se pose également (mais elle n'était pas dans le débat judiciaire). L'employeur n'est-il pas tenu de prendre une mesure disciplinaire à l'encontre du salarié, auteur de discrimination raciale ? Lorsque cette attitude est établie par une décision de justice définitive, on peut se demander si une éventuelle inertie patronale – moralement inadmissible – ne serait pas de nature à engager la responsabilité civile de l'entreprise (en ce sens, voir F. Bocquillon, ce numéro p. 285 deuxième colonne).

C'est dans cet état d'esprit de lutte contre le racisme au travail que s'inscrit pleinement la CGT (5).

(1) Voir les références citées par M. Richevaux supra ; plus anciennement, J. Schlissinger "Contre le racisme dans l'embauchage et le licenciement" Dr. Ouv. 73 p. 231 et G. Pau-Langevin "L'état du droit positif en matière de lutte contre le racisme" Dr. Ouv. 1984 p. 171.

(2) Circ. DGEFP 98-36 du 21/10/98 Dr. Ouv. 98 p.543 ; voir les travaux du Groupe d'études et de lutte contre les discriminations (GELD) disponibles sur Internet : [www.le114.com](http://www.le114.com) ; également M. Miné "Approche juridique de la discrimination raciale au travail : une comparaison France/Royaume-Uni" Travail et Emploi n°80 sept. 99 p.91.

(3) cf. cependant pour des propos incitant à la discrimination raciale tenus par un conseiller prud'hommes Trib. pol. de Metz 25 juin 1997 Dr. Ouv. 99 p.128 n. M. Estevez.

(4) Cass. Soc. 10 octobre 2000, Bull. V n° 317 p. 247, RJS 2000 n°1253 ; voir le n° spéc. du Dr. Ouv. mai 2001 "Le principe de non-discrimination en droit social".

(5) voir l'argumentaire de la campagne contre les discriminations "Le racisme se combat", 1998 ; G. Chemouil "Attitude syndicale et montée du FN", NVO du 7 juin 2002 p. 15.