

Syndicats professionnels

SYNDICATS PROFESSIONNELS - Discrimination - Discrimination dans le déroulement de la carrière (deux espèces) - Pouvoirs du juge - Reclassification (première espèce) - Refus d'accès à un niveau de classification conventionnelle supérieur - Opposition constante de l'employeur - Délit constitué (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
10 juillet 2002

B. contre RVI

Attendu que M. B., salarié de la société Renault véhicules industriels, classé au coefficient 275, se prétendant victime, dans le déroulement de sa carrière, d'une discrimination en raison de ses activités syndicales, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'attribution du coefficient 290 et du salaire correspondant à la lettre H ainsi qu'au paiement de dommages-intérêts ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de lui avoir ordonné d'attribuer au salarié le coefficient 290 avec le salaire correspondant à la lettre H du barème de rémunération applicable dans l'entreprise, alors, selon le moyen, que le juge ne peut, même pour des motifs d'équité, modifier lui-même le contenu d'un contrat ; qu'en ordonnant à l'employeur d'attribuer au salarié un coefficient déterminé et le salaire correspondant pour mettre fin à la discrimination dont il se prétendait la victime, la cour d'appel, qui a ainsi modifié le contrat de travail de l'intéressé dans l'un de ses éléments caractéristiques, et sans même s'être au préalable assurée de la

possibilité d'un accord de volonté sur ce point, a violé, par refus d'application, l'article 1134 du Code civil, ensemble l'article L. 421-2 du Code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir retenu l'existence d'une discrimination dans le déroulement de la carrière du salarié en raison de ses activités syndicales, la cour d'appel, se référant à la classification des emplois prévue par la convention collective applicable, a pu décider que l'intéressé aurait dû être classé au coefficient 290 et recevoir la rémunération correspondant à la lettre H du barème de rémunération applicable dans l'entreprise ; qu'elle a ainsi, sans encourir le grief du moyen, légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Leroux-Cocheril, f.f. prés.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.)
22 octobre 2002

Paul N.

Sur le premier moyen de cassation :

Pris de la violation des articles 4 et 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, L. 412-2 et L. 481-3 du Code du travail, 485 et 593 du Code de procédure pénale ;

"En ce l'arrêt attaqué a déclaré Paul N. coupable de discrimination syndicale et l'a condamné à payer des dommages-intérêts aux parties civiles ;

“Aux motifs qu’il résulte des dispositions des articles L.412-2 et L.481-3 du Code du travail qu’il est interdit à tout chef d’établissement, directeur ou gérant de prendre en considération l’appartenance à un syndicat ou l’exercice d’une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l’embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l’avancement, la rémunération et l’octroi des avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement ;

Qu’André Mastey a été embauché par l’entreprise Jean Spada, en qualité de mécanicien, le 18 octobre 1965 ; que syndiqué auprès de la CGT depuis 1968, il assure, dans cette entreprise, depuis 1975, la fonction de délégué syndical, outre, depuis 1995, les fonctions de secrétaire du comité d’entreprise et de délégué du personnel ; que le 16 janvier 1997, l’inspecteur du travail a adressé au directeur de l’entreprise Jean Spada une demande de régularisation de sa situation, précisant que, selon ses qualités, son ancienneté, l’évolution du personnel dans l’entreprise, André Mastey, au niveau II, devrait se situer au niveau III de la grille de classification des ouvriers des entreprises de travaux publics ; que par courrier en date du 13 février 1997, le prévenu, président du directoire de l’entreprise, a répondu que celui-ci ne remplissait pas l’intégralité des critères “classants” correspondant à ce niveau ; que dans un procès-verbal du 30 mars 1998, l’inspecteur du travail a relevé :

- après comparaison avec quatre autres salariés de l’atelier mécanique, qu’André Mastey avait eu la plus faible augmentation de salaire de son service pour une qualification identique ;

- après comparaison avec les trois autres salariés de cet atelier, embauchés entre 1960 et 1970, qu’il était le seul à ne pas avoir bénéficié d’une évolution de carrière ;

- qu’il n’avait pu, entre 1991 et 1995, participer à aucun stage de formation “qualifiante” en dépit de ses demandes réitérées, alors que, sur la même période, des salariés de son atelier avaient participé, en 1996, à quatre semaines de formation et, en 1997, à une semaine de formation ;

- qu’ainsi, il apparaissait que la direction de l’entreprise avait pris en considération les activités syndicales passées et présentes d’André Mastey en vue de lui refuser les formations professionnelles “qualifiantes”, l’évolution de carrière et de rémunération normale après trente deux ans d’ancienneté dans l’entreprise ;

“Que la comparaison des tableaux figurant sur ce procès-verbal avec les pièces produites par le prévenu démontre que, comme le soutient celui-ci, ils ne prennent pas en compte la totalité des salariés concernés par cette étude ; qu’ainsi, en l’absence d’une documentation complète, aucune disparité significative ne peut être établie sur cette base en ce qui concerne l’augmentation de salaire et l’évolution de carrière ; que, de même, selon les pièces produites, cinq salariés seulement, sur les vingt-huit qui comptait son atelier en 1997, ayant pu participer, à cette époque, à des stages de formation, il n’apparaît pas qu’André Mastey ait subi, sur ce point, un traitement moins favorable que celui de l’ensemble de ses collègues ; qu’à la suite du courrier en date du 13 février 1997 dans lequel le prévenu a répondu à l’inspecteur du travail qu’André Mastey ne remplissait pas l’intégralité des critères “classants” correspondant au niveau III, ce fonctionnaire a, le 28 février 1997, rencontré le supérieur hiérarchique d’André Mastey, Charles Cippolini, lequel lui a indiqué, à sa demande, que l’intéressé ne réalisait pas les travaux complexes dans sa spécialité et les activités annexes, qu’il avait de bonnes connaissances techniques mais pas d’expérience sur des techniques connexes telles que l’électricité et l’hydraulique, qu’il n’intervenait pas ou exceptionnellement pour des dépannages et refusait de pratiquer certaines interventions, telles que soudures ou réparations de ressorts qu’il n’estimait pas devoir lui incomber, toutes affirmations réfutées par André Mastey, à l’exception de la dernière qu’il justifiait par des motifs d’ordre syndical ; que le niveau III, selon les critères prévus par l’accord collectif international du 10 octobre 1998 relatif à la classification des ouvriers des entreprises de travaux publics, correspond à celui

d’ouvrier compagnon ou de chef d’équipe ; que selon ces critères, le titulaire de ce niveau doit pouvoir réaliser, à partir de directives d’organisation générale, les travaux de sa spécialité, posséder la maîtrise de son métier, être capable de lire et d’interpréter des plans d’exécution ou des instructions écrites, évaluer ses besoins prévisionnels en outillage, petits matériels et matériaux, et pour les chefs d’équipe, d’organiser le travail du personnel constituant l’équipe appelée à l’assister ; que, toujours selon ces critères, les emplois de niveau III comportent la réalisation de travaux complexes ou diversifiés impliquant une connaissance professionnelle confirmée dans une technique et une certaine connaissance professionnelle dans d’autres techniques acquise par expérience et/ou par formation complémentaire ; qu’ils nécessitent un diplôme professionnel, une formation spécifique ou une expérience acquise au niveau II ; que comme l’a relevé le tribunal, l’examen des fiches annuelles d’évaluation professionnelle mises en place dans l’entreprise fait ressortir un nombre d’éléments très positifs quant à l’appréciation portée sur André Mastey par ses supérieurs hiérarchiques, notamment ses qualités professionnelles, sa disponibilité à faire des interventions sur les chantiers et son souhait de formation ; (...)

“Que l’on ne peut que constater, à l’examen de ces fiches, que pour la période située entre 1992 et 1995, les supérieurs hiérarchiques d’André Mastey lui ont reconnu, de façon constante, notamment en lui accordant, en 1992 et 1993, la note maximale concernant le travail fourni, tant dans sa qualité que dans sa quantité (8/10 en 1995), une connaissance professionnelle confirmée dans sa technique et une certaine connaissance professionnelle dans d’autres techniques, acquise par expérience, lui permettant de réaliser des travaux complexes ou diversifiés et d’organiser le travail d’une équipe appelée à l’assister, ainsi qu’une bonne aptitude au commandement et à la communication, nécessaire à un chef d’équipe ; qu’il serait pour le moins étonnant qu’André Mastey, qui exerçait alors son métier de mécanicien dans la même entreprise depuis trente ans, ait perdu, entre 1995 et 1997, les connaissances et qualités professionnelles qui lui avaient été précédemment reconnues, correspondant aux critères prévus par l’accord collectif international du 10 octobre 1988 pour l’accès au niveau III, et ce précisément à une époque où, outre les fonctions de délégué syndical qu’il assumait depuis 1975, il avait été désigné en qualité de secrétaire du comité d’entreprise et de délégué du personnel ; que les seuls reproches formulés par le prévenu à l’encontre d’André Mastey concernent, d’une part, un défaut de “*vision globale des problèmes techniques qui peuvent se poser*”, ce que contredisent les annotations portées sur les fiches d’évaluation, telle “*bonne analyse pour recherche de panne*” et “*bonne analyse et esprit de synthèse sur les tâches difficiles*”, d’autre part, le refus de celui-ci de procéder à certains travaux, refus sur lequel l’intéressé, dans un courrier adressé le 20 mars 1997 à l’inspecteur du travail, s’est expliqué en ces termes : “*quant aux ressorts des camions, il y avait, dans l’entreprise, une équipe qui effectuait ce travail, elle a été dissoute pour être remplacée par la sous-traitance parce qu’elle revenait trop cher à l’entreprise ; nous avons mené une lutte syndicale pour garder cette unité qui était équipée pour cela, comme c’est le cas aujourd’hui pour les pneumatiques ; c’est uniquement dans un esprit syndical que je refuse de changer des ressorts ; cela ne veut pas dire que je n’en sois pas capable*” ; qu’aucune pièce relative à l’éventuelle sanction de ce “*refus de travailler*” selon les termes des conclusions du prévenu, n’a cependant été produite par celui-ci ; que Luc Justet, inspecteur du travail, entendu par la Cour en qualité de témoin, a indiqué que la carrière syndicale d’André Mastey avait été marquée par une opposition constante avec son employeur ; que cette opposition ressort clairement des comptes rendus des réunions des comités d’entreprise et d’établissement produits par les parties civiles comme étant de nature purement syndicale et non personnelle ; que contrairement à ce que soutient le prévenu, les documents qu’il a produits ne démontrent nullement que l’évolution de carrière de l’ensemble du personnel bénéficiant de mandats syndicaux ou de mandats de représentation du

personnel ait été strictement identique à celle de leurs collègues de travail, ce point ayant, du reste, fait l'objet de revendications évoquées au cours de réunions du comité d'entreprise ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que le refus du prévenu, président du directoire de l'entreprise Jean Spada dont André Mastey était le salarié, de faire accéder celui-ci au niveau III de la grille de classification des ouvriers des travaux publics ne peut s'expliquer, au regard des critères définis par l'accord collectif international du 10 octobre 1988, des qualités professionnelles reconnues, de façon constante, à ce salarié par ses supérieurs hiérarchiques et de l'ancienneté d'André Mastey, alors employé dans la même entreprise en qualité de mécanicien depuis trente-deux ans, que par l'opposition constante que celui-ci lui a manifesté dans le seul cadre de l'exercice de ses fonctions syndicales ; qu'ainsi, l'infraction reprochée est bien constituée ;

"Alors que, d'une part, le délit de discrimination syndicale n'est constitué que si la preuve est rapportée d'une décision de l'employeur prise en considération de l'appartenance ou de l'activité syndicale du salarié ; que le seul fait que le représentant du personnel ait manifesté une opposition constante à son employeur dans le cadre de l'exercice de ses activités syndicales ne suffit pas à caractériser l'élément matériel de l'infraction ; qu'en l'espèce, pour déclarer Paul N. coupable du délit de discrimination syndicale, la Cour d'appel a retenu que le refus de faire accéder André Mastey au niveau III de la grille de classification des ouvriers des travaux publics ne pouvait s'expliquer que par l'opposition constante que celui-ci lui a manifesté dans le seul cadre de l'exercice de ses fonctions syndicales ; qu'en se déterminant par ces seuls motifs, la cour d'appel a violé les textes visés au moyen ;

"Alors que, d'autre part, la discrimination syndicale n'est caractérisée que si la décision de l'employeur a porté atteinte à un droit, légalement protégé, du salarié ; que la cour d'appel a déclaré l'infraction constituée en se fondant sur le refus de l'employeur de faire accéder André Mastey au niveau III de la grille de classification des ouvriers des travaux publics ; qu'en ne justifiant pas du droit du salarié à cet avancement, la cour d'appel a méconnu les dispositions susvisées ;

"Alors qu'en troisième lieu, le refus de faire accéder un salarié à un niveau de classification concerne l'évolution de la carrière de ce salarié ; que la Cour d'Aix-en-Provence, infirmant partiellement le jugement, a décidé qu'aucune disparité significative ne pouvait être établie en ce qui concerne l'augmentation de salaire et l'évolution de carrière de André Mastey (arrêt p. 6 §3) ; qu'en décidant néanmoins que le refus de faire accéder ce dernier au niveau III de la grille de classification des ouvriers des travaux publics permettait de caractériser le délit de discrimination syndicale, la Cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs ;

"Alors qu'enfin, le refus du représentant du personnel d'exécuter certains travaux peut justifier la décision de l'employeur de ne pas le faire accéder à un niveau de classification auquel il pourrait prétendre ; qu'il résulte des constatations-mêmes de l'arrêt attaqué (p. 83) que André Mastey a refusé de procéder à certains travaux, portant sur les ressort des camions ; qu'en reprochant néanmoins à Paul N. de n'avoir pas fait accéder André Mastey au niveau III de la grille de classification des ouvriers des travaux publics, la Cour d'appel a violé les textes susvisés" ;

Attendu que le moyen ne tend qu'à remettre en question l'appréciation souveraine par les juges du fond des faits et circonstances de la cause ainsi que des éléments de preuve contradictoirement débattus dont ils ont déduit, par des motifs exempts d'insuffisance comme de contradiction, qu'il était établi qu'André Mastey, salarié de l'entreprise Spada depuis trente-deux ans, qui remplissait les critères correspondant au niveau III de la classification des ouvriers de travaux publics prévu par l'accord collectif national du 10 octobre 1988, s'était vu refuser l'accès à cette qualification et que la mesure discriminatoire dont il était victime était liée à l'exercice de ses mandats et de son activité syndicale ;

D'où il suit que le moyen ne saurait être accueilli ;

Sur le deuxième moyen de cassation :

Pris de la violation des articles 111-3 du Code pénal, L. 412-2, L. 412-8 et L. 481-3 du Code du travail, 485 et 593 du Code de procédure pénale ;

"En ce que la Cour d'appel a ordonné l'affichage de son arrêt sur les panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales de l'entreprise Jean Spada pour une durée d'un mois ;

"Aux motifs qu'il y a lieu à titre de réparation civile complémentaire d'ordonner l'affichage du présent arrêt sur les panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales de l'entreprise Jean Spada pour une durée d'un mois ;

"Alors que la peine complémentaire d'affichage de la décision de condamnation n'est pas applicable à l'infraction de discrimination syndicale ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui a retenu la culpabilité de Paul N. pour cette infraction, ne pouvait, sans méconnaître les textes visés au moyen, ordonner l'affichage de son arrêt dans l'entreprise" ;

Attendu que la Cour d'appel a ordonné l'affichage de la décision à titre de réparation civile et non à titre de peine complémentaire ;

Que, dès lors, le moyen manque en fait ;

(...)

PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(M. Cotte, prés., Mme Mazars, cons. rapp. - SCP Lyon-Caen et a., SCP Bouloche, av.)

NOTE. – La première décision constitue la confirmation d'un principe étonnamment méconnu : en présence d'une discrimination ayant produit un retard de carrière, il n'appartient pas seulement au juge de prononcer une réparation pécuniaire visant à indemniser la situation passée, mais également d'ordonner le "repositionnement" du salarié dans son niveau de classification adéquat, à défaut de quoi le salarié serait amené à saisir périodiquement le juge afin d'obtenir un rattrapage. A rapprocher : Cour d'appel de Montpellier (référé) 8 janv. 2002 Dr. Ouv. 2003 p. 72 et les références citées dans la note.

Le deuxième arrêt constitue également un rappel : même si depuis les affaires *Peugeot* dont la méthodologie a été avalisée par la Cour de cassation (Cass. Soc. 28 mars 2000 *Fluchère* Dr. Ouv. 2000 p. 176 n. F. Saramito) le recours au juge civil pour faire cesser une situation discriminatoire s'avère efficace, la délinquance patronale peut - et doit - être sanctionnée au nom de l'intérêt public et non simplement en tant que manquement à des obligations contractuelles entre intérêts privés. A rapprocher : Cass. Crim. 25 juin 2002 Dr. Ouv. 2002 p.555 n. M. Richevaux ; add. du même auteur "Relations de travail et lutte contre les discriminations après la loi du 16 novembre 2001" *in* n° spéc. "Harcèlements et discriminations au travail" Dr. Ouv. 2002 p.290 et P. Legendre-Grandperret "Discrimination syndicale en matière de carrière et de rémunération" *in* n° spéc. "Le principe de non discrimination en droit social" Dr. Ouv. 2001 p. 213.