

# SYNDICAT PROFESSIONNEL – Discrimination – Déroulement de carrière – Atteinte à l'état de santé – Indemnisation.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE DIGNES-LES-BAINS (Sect. Ind.) 5 avril 2006  
G. contre SA Camom

## FAITS, PRETENSIONS DES PARTIES :

M. G. a été embauché par la société Camom en contrat à durée indéterminée en date du 1<sup>er</sup> juillet 1982, en qualité de tuyauteur P3, coefficient 215 niveau 3.

Il est affecté à l'établissement de St-Auban (04).

En juin 1984, la société Camom suite à un redressement judiciaire est reprise sous la même dénomination par le groupe Bouygues.

Le contrat de travail de M. G. est transféré à cette nouvelle société, avec effet au 23 juillet 1984.

M. G. à cette même époque prend des mandats électifs et syndicaux sous l'étiquette CGT.

En février 1990, son état de santé se dégrade et il donne sa démission le 31 janvier 1990.

Il sombre ensuite dans une phase de dépression qui durera deux ans.

Le 10 octobre 1994, il est déclaré travailleur handicapé Cotorep catégorie B.

Le 30 mars 2004, M. G., soit quatorze ans après, saisit la formation des référés du Conseil de Digne-les-Bains, qui se déclare en partage de voix le 2 septembre 2004.

Par ordonnance du 4 novembre 2004, le conseil dit « n'y avoir lieu à référé ».

Le 5 janvier 2005, M. G. saisit le Conseil des prud'hommes, sur les demandes suivantes :

- dommages-intérêts pour discrimination syndicale ..... 100 000 €
- article 700 NCPC ..... 2 000 €

## DECISION :

- Recevabilité de la demande :

**Attendu que la société Camom fait référence à l'article 2270-1 du Code civil sur « ...les actions en responsabilité civile extra-contractuelle pour justifier une prescription décennale... »**

**Attendu qu'elle assimile la responsabilité des délits et quasi délits pour la désigner comme une responsabilité délictuelle.**

**Attendu que la jurisprudence de la Cour de cassation en date du 30 janvier 2002, précise que : La demande de dommage et intérêts fondée sur l'article L 412-2 al. 4 du Code du travail n'a pas pour seul objet de réparer la perte de salaire résultant de la discrimination mais d'indemniser l'ensemble du préjudice subi par le salarié du fait de cette discrimination et n'est pas soumise à la prescription de l'article 143-14 du Code du travail.**

**Le conseil dit que l'action engagée par M. G. est une action personnelle au sens de l'article 2262 du Code civil et à ce titre se prescrit par trente ans.**

**En conséquence le conseil dit que la demande de M. G. est recevable.**

## Discrimination syndicale :

**Attendu qu'un courrier, produit aux débats, de la DDTEF des Alpes-de-Haute-Provence en date du 5 février 2004, adressé à M. G. relève que les constatations faites par Mme Duffet en 1989, et suite à une enquête indique :**

- que M. G. a été le salarié le moins augmenté sur l'ensemble des salariés présents au cours de la période,

**- un constat par rapport aux salaires des dix salariés, classés au niveau P3 215 montre un montant inférieur, estimé à l'époque à 641 F soit environ 100 €, calculé sur la moyenne du panel constitué de ces dix salariés.**

**Attendu que M. G. allègue que cette différence est liée à son appartenance et à son activité syndicale.**

**Attendu que le demandeur produit aux débats une courbe présentant l'évolution des salaires de onze salariés dont la situation est comparable à celle de M. Gilbert G.**

**Attendu que ce panel comprend des salariés ayant des mandats syndicaux d'organisations syndicales différentes.**

**Attendu que cette courbe fait d'autre part apparaître sur la période 1984 à 1989, un écart important d'évolution de la courbe de salaire.**

**Attendu que la société Camom argumente qu'aucune poursuite pénale n'a été effectuée suite à l'enquête de l'inspection de la DDTEF.**

**Attendu que la société Camom, base sa politique d'augmentation salariale sur le "salaire au mérite".**

**Attendu que pour se défendre la société Camom indique que le dialogue social avec M. G. était "très difficile et tendu".**

**Attendu que M. G. ayant un dossier disciplinaire conséquent, il était raisonnable pour la société Camom de tenir compte de ce dossier pour moduler les augmentations de salaire.**

**Attendu que le dossier disciplinaire en question est constitué uniquement d'avertissements liés à l'activité syndicale de M. G.**

**Attendu que la société Camom n'apporte aucun autre élément pour justifier ces écarts importants de salaire.**

**Attendu que les éléments apportés par M. G. ont été pris en compte par la DDTEF des Alpes-de-Haute-Provence.**

**Le conseil, au vu de ses éléments, dit qu'il y a eu discrimination syndicale.**

## Dommages et intérêts :

**Attendu qu'outre le préjudice lié aux conditions salariales appliquées à M. G.. Celui-ci indique aussi la dégradation de son état de santé survenue suite à tous ces problèmes de discrimination.**

**Attendu que M. G. produit aux débats deux certificats médicaux, émanant de médecins psychiatres, faisant référence « à sa grave dépression réactionnelle suite à une longue situation de harcèlement moral au travail, liée à ses activités syndicales ».**

**Attendu que cette situation dépressive a conduit à son hospitalisation en milieu spécialisé.**

**Attendu que M. G. a été classé "handicapé catégorie B" par la Cotorep à compter du 14 mai 1994.**

**Attendu que la société Camom indique qu'elle n'a aucune responsabilité dans l'état de santé de M. G. puisque les éléments sont postérieurs à sa démission.**

**Attendu que les certificats établis par les médecins psychiatres font référence de manière incontestable au contexte professionnel subi par M. G..**

Le conseil dit que la discrimination à laquelle a été soumise M. G., a altéré gravement son état de santé.

Attendu que M. G. fait référence à une perte de revenu durant la période 1984-1989, pénalisante pour ses droits à la retraite.

Attendu que la société Camom indique que cette perte est minime.

Le conseil dit que M. G. subira effectivement un préjudice sur ses droits à retraite.

Compte tenu de l'ensemble des préjudices subis tant au niveau salaire, que de santé ou de droit à la retraite et en

fonction des éléments qui ont été fournis, le conseil fixe la somme de dommages et intérêts pour discrimination syndicale à la somme de 50 000 €.

**PAR CES MOTIFS :**

Condamne la société Camom à verser à M. G. la somme de :

- 42 000 € au titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale,

- 1 500 € au titre de l'article 700 du NCPC.

(M. Ailhaud, prés. - M<sup>es</sup> Bayetti, Agrancier, av.)

**Note.**

Il s'agit d'une application classique des règles en matière de discrimination, la particularité résidant dans l'introduction d'une action en justice quatorze ans après la rupture du contrat de travail en raison de difficultés personnelles lourdes du salarié (comp. délib. HALDE n° 2007-53 concernant la réparation dû à des mineurs licenciés en 1948). C'est l'occasion pour le Conseil de rappeler que l'action en réparation d'une discrimination se prescrit par trente ans (Soc. 22 mars 2007 P n° 05-45163 ; Soc. 15 mars 2005, Dr. Soc. 2005 p. 827 n. C. Radé). Les faits examinés étaient antérieurs à 1994, ce qui ne pouvait toutefois s'opposer à l'application du mécanisme probatoire dégagé à l'occasion de l'arrêt *Fluchère* (Soc. 28 mars 2000, Dr. Ouv. 2000 p. 176).

L'important en l'espèce concerne la prise en compte, explicite et motivée, de l'atteinte à l'état de santé du salarié (précédemment en ce sens, CPH Lyon, 30 janvier 2003 Dr. Ouv. 2003 p. 449).

Sur la question, on se reportera à R. Spire, *Agir contre la discrimination syndicale au travail : le droit en pratique*, n° spéc. Dr. Ouv. avril 2006.