

L'action de groupe-discrimination en quête de sens

(À propos du jugement du tribunal judiciaire de Paris,
15 décembre 2020, FTM-CGT c/ SA Safran Aircraft Engines)

Par Frédéric GUIOMARD,
Professeur à l'Université Toulouse-Capitole, EA 1920

PLAN

- I. Une interprétation restrictive des règles relatives à l'action de groupe
 - A. L'application de la loi dans le temps
 - B. L'administration de la preuve
- II. Pour une lecture constructive des règles relatives à l'action de groupe
 - A. Adapter les règles relatives au rôle respectif des parties et du juge dans les actions de groupe
 - B. Articuler les contentieux prud'homaux et les actions de groupe

L'accroissement des inégalités constitue l'un des défis les plus redoutables pour le droit social contemporain. La promotion rapide, sous l'influence, du droit européen d'un droit de la non-discrimination y répond en partie, en permettant aux membres de groupes protégés d'engager des actions afin d'obtenir le droit à un traitement égal avec les autres salariés. L'inscription de ces règles dans le Code du travail n'est pas de nature à y remédier spontanément. Les discriminations sont en effet le produit d'inégalités dites structurelles ou systémiques, qui sont au cœur du fonctionnement du marché du travail. Les inégalités ne sont pas le produit de comportements déviants d'employeurs isolés : elles résultent de constructions sociales complexes qui pèsent sur des groupes ou des personnes qui présentent des caractéristiques particulières, ou qui ont pris des engagements les exposant à des traitements défavorables. On évoque aujourd'hui l'idée de « discrimination systémique » pour évoquer ces situations défavorables dans les entreprises ou sur le marché du travail, sans pour autant pouvoir les imputer à des actes volontaires conscients. Plus précisément, Nathalie Ferré, reprenant un auteur canadien, a pu définir cette discrimination comme celle qui « *qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques, volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts de rémunération ou d'évolution de carrière entre une catégorie de personnes et une autre (1)* ».

Les débats sur la nature des discriminations ne sont pas seulement académiques. L'identification et la compréhension des phénomènes discriminatoires permettent de construire des dispositifs juridiques qui permettent de les appréhender et de tenter d'y remédier. Les discriminations systémiques ne sont pas encore entrées dans la langue du droit et ne font pas l'objet de normes spécifiques. Néanmoins, l'évolution des règles légales et de leur interprétation jurisprudentielle autorisent d'engager des contentieux afin d'y remédier.

Le domaine des discriminations syndicales constitue un terrain essentiel pour expérimenter de telles actions. L'importance des discriminations subies par les représentants ou les militants syndicaux tout autant que la mobilisation des syndicats et des avocats sur ce terrain ont permis, de façon ancienne, depuis l'affaire Peugeot (2), d'engager une action contre les discriminations subies dans la carrière, grâce notamment à la fameuse « Méthode Clerc », favorisant la preuve des inégalités de traitement grâce à des panels statistiques (3).

(1) N. Ferré, « Vers la reconnaissance de la discrimination systémique », *RDT*, 2020, p. 178 ; voir également M. Mercat-Bruno, « L'identification de la discrimination systémique », *RDT*, 2015, p. 672 ; « La discrimination systémique : un concept présent ailleurs mais un défi commun ? », *RDT*, 2020, p. 423 ; « La discrimination systémique : peut-on repenser les outils de la non-discrimination en Europe ? », *La Revue des droits de l'homme*, n° 14, 2018 [en ligne] ; M. Mercat-Bruno, L. Pécaut-Rivolier, « Le droit français est-il suffisamment équipé en matière de lutte contre les discriminations systémiques ? », *RDT*, 2020, p. 373 ; M. Mercat-Bruno et E. Boussard-Verrecchia, « Appartenance syndicale, sexe,

âge et inégalités : vers une reconnaissance de la discrimination systémique ? », *RDT*, 2015, p. 660 ; C. Wolmark, « Discrimination systémique : de nouvelles perspectives à la lutte judiciaire contre les discriminations », *SSL*, n° 1893, 3 février 2020, p. 11.

(2) CPH Paris, 4 juin 1996, *Dr. ouv.*, 1996, p. 381, note J.-M. Verdier et CAParis (18^e Ch. C) 21 février 1997, *Dr. ouv.*, 1997, p. 224, note J.-M. Verdier.

(3) F. Clerc, « Les discriminations syndicales dans l'entreprise », *Dr. soc.*, 2020, p. 117 ; « Discrimination syndicale : la stratégie de la CGT », *SSL*, n° 1190, 15 novembre 2004, p. 6.

L'affaire portée devant le tribunal judiciaire de Paris par la Fédération de la Métallurgie CGT contre la société Safran Aircraft Engines – première expérimentation de l'action de groupe fondée sur la discrimination – montre toutefois les difficultés qui se dressent à l'encontre des contentieux collectifs, qui paraissent pourtant les plus efficaces contre les discriminations collectives et systémiques. La société Safran Aircraft Engines (ancienne société Snecma, reprise par le groupe Safran) avait, à la suite d'un certain nombre de litiges prud'homaux, conclu un premier accord collectif le 16 janvier 2004, destiné à mettre fin aux discriminations subies dans la carrière par la mise en place d'un dispositif de suivi individuel de la carrière et de la rémunération des représentants du personnel, et la production de rapports périodiques à destination des syndicats permettant de suivre l'évolution de leur rémunération. La méthode mise en œuvre fut jugée insuffisante par les syndicats, ce qui conduisit à un deuxième accord signé le 9 juillet 2004. Lors de l'intégration de la Snecma dans le groupe Safran, deux nouveaux accords collectifs furent signés le 19 juillet 2006 puis le 30 janvier 2009 ; enfin, une décision unilatérale du 12 janvier 2012 devait amender ce dernier texte pour affiner la méthode de comparaison. La CGT avait signé l'accord initial, mais non les suivants. Elle a constamment dénoncé la méthode adoptée par l'entreprise, considérant que les catégories professionnelles permettant d'établir les différences de traitement étaient trop larges pour un suivi suffisamment fin des évolutions et des différences pratiquées. Le jugement commenté fait état de contentieux prud'homaux tout au long de cette période.

Mais les contentieux prud'homaux sont par nature individuels et ne permettent pas de faire cesser les discriminations pratiquées, ni de réparer les dommages subis par l'ensemble des victimes, ce qui a sans doute motivé le choix de lancer une action de groupe sur le fondement de la loi du 18 novembre 2016. La CGT en tant que confédération s'est ensuite jointe à l'action, et le

défenseur des droits a présenté ses observations en tant qu'*amicus curiae*.

Sans préjuger du fond (tâche qui relève du juge et non des universitaires), il apparaît que le dossier présenté au tribunal judiciaire de Paris était solidement constitué, tant du point de vue de l'argumentation présentée que des différents cas de discrimination présentés, attestant d'ailleurs de la difficulté de la constitution des dossiers par les plaignants en matière d'action de groupe (4). Le défenseur des droits, dans une décision du 13 mai 2019 a d'ailleurs validé l'argumentaire, en concluant à l'existence d'une discrimination dans la carrière (5).

Le jugement rendu par le tribunal judiciaire de Paris le 15 décembre 2020 s'avère décevant. Il déboute la fédération, et confirme par ailleurs ce qui pouvait être pressenti dès l'adoption de la loi du 18 novembre 2016 (6) : l'action de groupe, promue comme un outil destiné à lutter de façon plus efficace contre les discriminations (7) se voit dotée d'un appareillage juridique à la fois difficile à mettre en œuvre, et d'un intérêt limité.

Le jugement rendu par le tribunal judiciaire de Paris n'est cependant qu'une première illustration de l'utilisation de cette nouvelle procédure et ne saurait être perçu comme « *faisant jurisprudence* ». Il semble même que, sur un certain nombre d'aspects, l'interprétation des juges parisiens puisse être discutée, au regard du droit des discriminations et des règles procédurales (I). Il serait donc utile de faire appel de cette décision afin que la jurisprudence se fixe dans un sens qui donne davantage d'intérêt à l'action de groupe (II).

(4) La Fédération de la métallurgie et la confédération CGT étaient représentées par M^e Sabine Bernard, M^e Slim Ben Achour, M^e Joao Viegas et la regrettée M^e Emmanuelle Boussard-Verrecchia.

(5) Défenseur des droits, décision n°2019-109 du 13 mai 2019, <https://juridique.defenseurdesdroits.fr/eli/decision/2019/05/13/00109/aa/texte>

(6) Sur l'action de groupe voir S. Amrani-Mekki, « L'action de groupe du 21^e siècle : Un modèle réduit et réducteur ? », *JCP*, 2015, p. 1196 ; P. Adam, « L'action de groupe discrimination : sur la prudente audace d'une réforme majeure », *Dr. soc.*, 2017, p. 638 ; A. Bugada, « Justice du 21^e siècle : l'action de groupe en matière de discrimination dans les relations de travail », *Procédures*, n° 4,

2017, étude 6 ; F. Guimard, « Quelle place faire aux actions de groupe en droit du travail ? », *RDT*, 2014, p. 568 ; O. Levannier-Gouel, « Fallait-il consacrer l'action de groupe en droit du travail ? », *SSL*, n°17412016.

(7) Étude d'impact du projet de loi portant application des mesures relatives à la justice du 21^e siècle, NOR : JUSX1515639L, p. 147 : « Les avantages de telles procédures par rapport à une action individuelle sont multiples : mutualisation des moyens, facilitation de la preuve d'un fait générateur de responsabilité, qui ne nécessitera pas plusieurs expertises par exemple sur la mauvaise conception d'un produit, amélioration de l'accès à la justice. »

I. Une interprétation restrictive des règles relatives à l'action de groupe

L'action de groupe-discrimination étant inédite dans le droit français, on peut comprendre que les juges n'aient pas encore perçu l'intérêt que peuvent revêtir ces nouvelles formes d'action en justice. Il ne faut sans doute pas trop s'en étonner : les dispositifs juridiques ne peuvent prendre sens que dans leur mobilisation par les acteurs. Il faudra sans doute attendre un certain nombre d'affaires comme celle examinée ici pour que se constitue un contentieux qui permette de fixer le sens et l'intérêt des actions de groupe au sein des autres voies d'action en justice. Pour l'heure, on peut comprendre que les magistrats, nourris d'une conception formelle de la règle de droit, se contentent d'une lecture littérale des règles nouvelles. Cette lecture affecte deux questions essentielles en jeu dans le présent litige : celle relative à l'application de la loi dans le temps (A), et celle relative à l'administration de la preuve (B).

A. L'application de la loi dans le temps

L'une des raisons principales du rejet de la demande tient à l'interprétation donnée par le tribunal judiciaire de Paris de l'application dans le temps de la loi du 18 novembre 2016. Selon le tribunal judiciaire, reprenant l'argument du défendeur, le principe de non-rétroactivité de la loi proclamé par l'article 2 du Code civil conduirait à ne pouvoir appliquer les articles du Code du travail consacrés à l'action de groupe qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi, le 20 novembre 2016. À l'appui de cet argument, le tribunal judiciaire indique que ce texte constitue un « *adoucissement du droit de la preuve* » qui permet de « *déterminer le moment de la prise en considération possible de l'ensemble des éléments nécessaires à l'exercice cette nouvelle action de groupe* ». La loi du 18 novembre 2016 serait à ce titre à la fois une réforme procédurale (par l'institution d'une nouvelle action en justice) et une réforme de fond (modification du droit de la preuve).

Le tribunal applique ainsi une distinction classique : les règles procédurales seraient d'effet immédiat tandis que les règles substantielles seraient soumises au principe de non-rétroactivité. Selon lui, les règles de répartition de la preuve constitueraient de telles règles de fond. Il en résulte que seuls peuvent être invoqués des manquements survenus postérieu-

rement au 20 novembre 2016. Il est donc décidé de n'apprécier les disparités de traitement que pour la période comprise entre le 20 novembre 2016 et le 30 mars 2018. Le tribunal décide donc de n'examiner les disparités de carrière que sur cette courte période de seize mois, ce qui le conduit, inévitablement, à constater, dans chacun des dossiers présentés, l'absence de disparités significatives. La brièveté de la période retenue ne pouvait permettre de mettre en avant des différences, dans un contexte où les contentieux s'étaient développés pour contester les pratiques gestionnaires de l'entreprise.

L'interprétation ainsi retenue est doublement critiquable.

En premier lieu, le tribunal qualifie les règles sur l'action de groupe de règles sur la preuve, assimilables à des règles de fond. Cette qualification paraît erronée au regard de la théorie de la preuve. Les auteurs considèrent en effet que les règles de preuve suivent deux régimes différents : les règles sur l'admissibilité des preuves (par exemple, la préconstitution des preuves) sont rattachées au fond du droit et ne peuvent être appliquées rétroactivement aux procès en cours, tandis que les règles relatives à l'administration de la preuve, qui ont le juge pour destinataire, peuvent être appliquées de façon immédiate sans méconnaître le principe de non-rétroactivité (8). Cette application immédiate des lois de procédure est liée à leur impérativité (9).

Par voie de conséquence, le nouveau dispositif pourrait s'appliquer de façon immédiate. Il est vrai que la jurisprudence relative à l'allègement de la charge de la preuve en droit du travail n'est pas toujours cohérente (10). La Cour de cassation a pu considérer que la répartition du fardeau probatoire pouvait s'appliquer de façon immédiate en matière de preuve des heures de travail (11), mais non de harcèlement moral (12). La répartition de la preuve a pu également être appliquée de façon immédiate en matière de discrimination par une décision de cour d'appel (13).

En second lieu, le refus de prendre en compte les comportements antérieurs au 20 novembre 2016 n'est pas justifié au regard de la raison d'être des règles de non-rétroactivité, qui justifient la distinction doctrinale entre l'admissibilité des modes de preuve

(8) S. Amrani Mekki, Y. Strickler, *Procédure civile*, PUF, 2014, n° 5 ; E. Vergès, G. Vial, O. Leclerc, *Droit de la preuve*, PUF, 2015, n° 30.

(9) L. Cadiet, E. Jeuland, *Droit judiciaire privé*, Litec, n° 19.

(10) E. Vergès et alii, préc., n° 32.

(11) Soc., 11 mai 1999, n° 97-41.505.

(12) Soc., 13 décembre 2017, n° 06-44.080.

(13) CA Lyon, 9 oct. 2007, n° 06/06489.

(soumise à la règle de la non-rétroactivité) et l'administration de la preuve (soumise à l'application immédiate de la loi nouvelle). Ces règles sont fondées sur l'idée qu'on ne saurait imposer aux justiciables des règles qu'il était impossible d'appliquer ou d'anticiper au moment où les actes ont été passés. Tel est le cas des lois qui imposent le recours à un écrit pour faire preuve d'un acte juridique (14). À l'inverse, l'administration de la preuve ne pèse pas sur les comportements ou actes prévus par une règle de droit mais uniquement sur la manière dont on en fait la preuve : les parties connaissaient déjà ce qui leur était interdit, imposé ou autorisé. En matière de discrimination syndicale, l'hésitation n'est guère permise : même si la jurisprudence s'est affermie depuis une vingtaine d'années, la prohibition est ancienne (15). La mention de l'interdiction des discriminations dans la rémunération et l'avancement de l'article L. 2141-5 existait déjà dans le Code du travail de 1973 (16).

Ce n'est donc pas sans étonnement que l'on peut lire dans la décision commentée que la loi du 18 novembre 2016 constituerait une réforme de fond en ce qu'elle modifierait « *de façon innovante et dérogoire le droit de la preuve* ». L'interdiction des discriminations syndicales était pourtant déjà présente, tout autant que l'aménagement des règles de preuve. Le seul changement réside dans l'acceptation circonscrite d'actions menées à un niveau collectif, là où l'action était purement individuelle. Une hésitation pourrait demeurer quant à l'intensité de l'obligation de prévention qui pèse sur les entreprises : ces règles en question imposent-elles un suivi de carrière individuelle systématique ou la conclusion d'accords collectifs appropriés ? C'est ici la jurisprudence, à partir des années 2000, qui a conduit à exiger la mise en œuvre de telles actions préventives, qui n'étaient pas perçues comme impératives auparavant. Mais cette question ne se pose pas ici, les demandes portant sur la comparaison des évolutions des carrières et des rémunérations sur le long terme, que le tribunal refuse de prendre en compte.

Le raisonnement du tribunal sur l'application de la loi dans le temps mérite donc d'être réfuté. Ces règles n'empêchent en rien la prise en considération d'inégalités de carrière ou de rémunération antérieures à la loi du 18 novembre 2016. Il en est de même de sa conception de l'administration de la preuve.

B. L'administration de la preuve

Le régime de la preuve est sans aucun doute la question clé de l'application du droit des discrimina-

tions, particulièrement lorsqu'on aborde la carrière ou la rémunération. Ces contentieux exigent, par nature, que le demandeur dispose d'éléments de comparaison avec ses collègues. Les salariés n'ont, le plus souvent, aucun accès aux données utiles, qui relèvent juridiquement de la propriété de l'entreprise. Du côté des entreprises, la question est nécessairement sensible, à la fois parce qu'elle demande à l'employeur de produire des données qu'il n'a pas forcément rassemblées (ce qui peut être fastidieux), et parce que ces litiges mettent en question le pouvoir d'individualisation en matière de rémunération et de carrière, qui est au cœur du pouvoir de direction sur les personnes.

L'accès aux données sur l'évolution de la carrière et de la rémunération des salariés est donc une question déterminante dans le présent litige comme dans tous les litiges en la matière.

Le tribunal judiciaire se veut pédagogue, et explicite dans de longs développements le raisonnement qui le mène à rejeter la demande, en raison de l'insuffisance des preuves produites par le demandeur. Après avoir énoncé la teneur des articles L. 1134-6 à L. 1134-10 du Code du travail qui regroupent les dispositions spécifiques applicables à l'action de groupe-discrimination, il énonce qu'il revient au syndicat « *d'objectiver un nombre suffisamment significatif et déterminant de disparités à partir d'une sélection de situations individuelles échantillonnées depuis ce même groupe sur une période donnée (méthode dite du "panel")* ». Cette phase permet alors la mise en débat du caractère, le cas échéant, discriminant des disparités constatées ».

La règle de preuve serait alors spécifique à l'action de groupe : le syndicat devrait établir, dans un premier temps, de façon objective des situations individuelles, sur la base d'un échantillonnage, avant que l'employeur ait à entrer dans un débat sur ces différences de traitement.

Cette interprétation conduit ensuite le tribunal à disséquer les 36 situations présentées par la fédération. Dans chacune des espèces, le tribunal examine les différences de situations par rapport au panel choisi, et estime, dans chacun des cas, que la différence n'est pas significative (la comparaison ne portant que sur une période de deux ans, voir ci-dessus).

Au total, le juge conclura que « *l'examen de ces 36 situations individuelles [...] amène à considérer qu'il n'est pas contestable, d'une part que quasiment aucun des faits ou manquements argués de générateurs de*

(14) Civ. 1, 28 avril 1986, n°82-16.347.

(15) J.-M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, t. I, Dalloz, 1987, n° 148.

(16) L. 412-2, ancien du Code du travail.

disparités assimilables à de la discrimination n'est postérieur à la date du 20 novembre 2016 d'application de la loi précitée du 18 novembre 2016 instaurant l'exercice de cette action de groupe spécifique, et d'autre part que les quelques éléments de ces situations individuelles qui sont postérieurs à la date précitée du 20 novembre 2016 sont très largement insuffisants pour objectiver dans le temps une quelconque tendance révélatrice de disparités pouvant le cas échéant être constitutives de discriminations ». En d'autres termes, le syndicat ne faisait preuve d'aucune différence de traitement sur la période considérée.

La méthode choisie peine à convaincre. Les actions de groupe sont soumises aux « dispositions communes » à toutes les actions en justice prévues par l'article L. 1134-1 du Code du travail. Ce dernier prévoit que la preuve est répartie en deux temps : le demandeur doit d'abord présenter des « éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte », avant que l'employeur ne justifie la différence par des « éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

Le tribunal semble d'abord méconnaître la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière, qui s'attache à garantir le droit à la preuve du salarié, en veillant à alléger le fardeau probatoire. Cet allègement exige de ne pas faire peser sur lui la charge de la preuve : il ne lui revient pas de prouver les différents éléments de la discrimination dont il se prévaut, mais d'avancer un certain nombre d'éléments qui rendent plausible l'existence d'une discrimination. Le salarié ne doit pas se contenter de paroles pour autant : il doit avancer des éléments concrets qui étayent son allégation. Il peut ainsi montrer que sa carrière a ralenti à partir du moment où il a pris un mandat, que certains de ses collègues ont connu une progression plus rapide, ou encore qu'il n'a pas accédé à des formations... La Cour de cassation a affirmé que les juges du fond n'avaient pas à examiner une à une chaque différence alléguée : il suffit qu'ensemble, ces éléments rendent crédible la narration du salarié se rapportant à l'existence de pratiques discriminatoires dans l'entreprise (17). Ce sont ces « éléments, dans leur ensemble », qui doivent « laisser supposer l'existence d'une discrimination (18) ».

La méthode présentée par le tribunal judiciaire semble revenir sur cette appréciation globale des éléments de preuve. On pourrait hésiter sur l'étendue de la globalité : deux lectures sont possibles. Dans la

version la plus exigeante pour le demandeur, le juge devrait vérifier si la situation de chacun des salariés, prise dans son ensemble, permet de laisser supposer l'existence d'une discrimination. En ce cas, l'action de groupe n'aurait que peu de spécificité probatoire par rapport à une collection d'actions individuelles, mais elle autoriserait le juge à élargir, à partir de ce panel, le cercle des personnes qui ont pu subir une discrimination, au vu des justifications ensuite apportées par l'employeur. Dans une perspective plus accueillante pour l'action de groupe, la démarche globale pourrait être admise pour l'ensemble des preuves présentées par le syndicat. Les juges devraient alors apprécier, au vu de l'ensemble des données qui lui sont présentées, si la situation peut laisser supposer l'existence d'une discrimination, imposant alors à l'employeur de justifier des choix opérés à l'encontre du groupe potentiellement victime de discrimination.

Le législateur n'a donné aucune précision : le choix de la méthode reviendra à la jurisprudence. Le refus de toute appréciation globale par le tribunal judiciaire aboutit à faire peser la charge de la preuve entièrement sur le demandeur. L'employeur, dans l'affaire commentée, n'a eu aucun élément à apporter, s'agissant de la différence de traitement alléguée. Le demandeur se voit en conséquence imposer de prouver l'existence de discrimination dans des dossiers individuels, le juge acceptant de considérer que ces cas de discrimination constituent un échantillon suffisant pour engager un débat sur l'existence d'une discrimination collective. En d'autres termes, ce mécanisme probatoire ne conduit à un aménagement de la preuve que sur le terrain du caractère collectif de la discrimination, mais le demandeur doit faire preuve de l'existence de discriminations individuelles.

La démarche du tribunal paraît inspirée de celle aujourd'hui admise en matière de preuve des heures supplémentaires (19). La chambre sociale, souhaitant préciser la méthode probatoire, a en effet énoncé que le salarié doit, dans un premier temps, « présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments (20) ». La Cour exige donc que la preuve du demandeur soit circonscrite autour de la preuve du nombre d'heures alléguées. Les règles en matière de discrimination sont fondées sur une logique

(17) C. Wolmark, « La preuve en droit du travail : Essai de synthèse », *Dr. ouv.*, 2014, p. 285.

(18) Soc., 29 juin 2011, n° 10-15.792 ; voir sur la même méthode en matière de harcèlement moral, Soc., 16 mai 2012, n° 10-10.623.

(19) Soc., 18 mars 2020, n° 18-10.919, *RDT*, 2020, p. 552, note M. Véricel ; *JCP S*, 2020, p. 2036, obs. J.-Y. Frouin.

(20) Soc., 18 mars 2020, n° 18-10.919.

différente : l'adaptation de la preuve exige seulement la présence d'un ensemble d'éléments qui, tous ensemble, rendent vraisemblable les discriminations alléguées, sans que le demandeur ait à établir précisément, par exemple, le retard subi dans la carrière. L'objet de la preuve n'est donc pas aussi limité que celui exigé par la preuve des heures supplémentaires.

L'interprétation retenue rend difficile l'exercice de l'action de groupe. Elle paraît en ce sens discutable, tant en ce qui concerne la finalité de cette nouvelle action (faciliter l'action en matière de discrimination), que du choix de donner au juge dans ces affaires un

rôle actif, en recourant si besoin aux mesures d'instruction nécessaires (C. trav, L. 1134-1, al. 3). Le juge s'est pourtant limité, dans l'affaire Safran, à jouer le rôle d'un arbitre passif, ce qui avait déjà pu être perçu dans la phase d'instruction de l'affaire (21).

La lecture du cadre juridique de l'action de groupe par le tribunal judiciaire de Paris paraît donc excessivement restrictive. Au-delà de la nécessité d'une interprétation plus rigoureuse des textes, il est indispensable, si on souhaite conférer une place à l'action de groupe en droit français, d'avoir une lecture plus constructive des règles.

II. Pour une lecture constructive des règles relatives à l'action de groupe

Le cadre législatif de l'action de groupe a été échafaudé de façon étroite, comme si le législateur avait craint ses propres audaces. La décision du tribunal judiciaire de Paris montre qu'une interprétation trop restrictive de ces dispositions conduit à écarter les demandes dès lors que le demandeur ne peut pas prouver précisément les discriminations qu'il invoque, celles-ci n'étant en outre appréhendées qu'à partir du 20 novembre 2016. Nous avons mis en avant les arguments qui permettent de réfuter cette approche qui priverait de tout intérêt l'action de groupe.

La mise en place d'une lutte plus efficace contre les discriminations conduit cependant à exiger davantage : accommoder les règles de l'action de groupe afin que celle-ci trouve sa place dans les différents instruments disponibles. Malgré un cadre législatif contraignant, cette utilisation des règles reste possible en proposant à la fois une adaptation des règles d'administration de la preuve (A) et une meilleure articulation entre les contentieux collectifs et individuels en matière de discrimination (B).

A. Adapter les règles relatives au rôle respectif des parties et du juge dans les actions de groupe

Les discriminations systémiques ont pour particularité de provenir de facteurs sociaux complexes, difficiles à identifier, et de produire des effets sur le long terme. Il est donc difficile de les appréhender par leur cause (représentations sociales, série de choix individualisés...), mais elles sont perceptibles par les effets qu'elles produisent, grâce à des comparaisons :

seuls des outils statistiques sophistiqués permettent de les identifier. Les données requises ne sont pas publiques et ne peuvent être constituées de façon fiable que par l'employeur. Les syndicats ou associations qui agissent dans le cadre d'actions de groupe ne disposent que d'indices partiels, provenant de renseignements fournis individuellement par des salariés, ou par des données statistiques accessibles sur la BDES, trop générales pour servir aux comparaisons qu'exige la discrimination systémique.

L'accès au droit exige en conséquence que le droit à la preuve soit protégé de façon spécifique dans ces litiges. Les règles issues du droit européen, construites autour d'un débat probatoire en deux temps, comme nous l'avons rappelé, sont de nature à autoriser une telle adaptation.

Les trois phases distinctes du procès doivent être imaginées en conséquence :

– La phase liminaire de conciliation exige, au titre de l'article L. 1134-9 du Code du travail, que le demandeur commence par demander de faire cesser la situation de discrimination, l'employeur devant alors en saisir le CSE et les syndicats. Il est indiqué ensuite qu'il « engage une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination alléguée ». La procédure peut ensuite être engagée après un délai de six mois postérieurement à la demande. Cette phase de discussion semble remplacer le préalable de conciliation obligatoire aujourd'hui imposé par l'article 750-1 du Code de procédure civile. Dans l'affaire commentée, l'employeur s'était contenté de dénier la pertinence des discriminations alléguées et n'avait en rien cherché à remédier à la situation.

(21) F. Guiomard, « La preuve des discriminations syndicales dans l'action de groupe », *RDT*, 2018, p. 866.

Dès cette phase précontentieuse, le devoir de loyauté, qui irrigue aujourd'hui à la fois le droit procédural et le droit de la négociation collective, devrait recevoir une place (22). Les débats sur l'existence d'une inégalité de traitement invoquée ne peuvent se dérouler que sur le fondement de données précises que l'employeur doit être amené à produire, en complément de celles produites par le syndicat, au titre du devoir d'information. L'employeur a évidemment le droit de contester les discriminations alléguées, mais la discussion envisagée par le législateur n'est concevable que dans le cadre d'une complète information des représentants du personnel.

– La phase d'instruction, devant le juge de la mise en état (CPC, art. 780 et ss.) ne devrait pas non plus être perçue comme une phase où les parties se limitent à avancer leurs arguments sous le regard passif du juge. L'article 780 du Code de procédure civile précise que le juge de la mise en état doit « veiller au déroulement loyal de la procédure ». Il dispose à cette fin de larges pouvoirs pour entendre les parties, ou pour ordonner la production de pièces ou de données statistiques complémentaires.

– Une fois l'affaire mise en état, la phase de jugement permet la confrontation des différents arguments, en respectant les deux temps de la procédure propre à la preuve des discriminations, ce qui peut justifier de la tenue de deux temps distincts dans l'audience, voire à tenir deux audiences successives afin de respecter le principe du contradictoire, et d'entendre les parties sur chacun des temps probatoires.

Dans chacune de ces phases, le juge doit tenir compte de la difficulté de l'accès aux preuves, et est appelé à jouer un rôle actif. Tout comme le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes (23), le tribunal judiciaire pourrait ainsi ordonner la production de statistiques pertinentes afin de voir si le litige fait apparaître des disparités de traitement. La mention dans le Code du travail du fait que le salarié fait apparaître des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination ne saurait être interprétée comme faisant peser uniquement sur lui la charge de la preuve initiale. Pour peu que le demandeur présente des éléments suffisamment crédibles, le juge peut avoir recours à toutes les mesures d'instruction utiles dès les premières phases de la procédure, comme le permet d'ailleurs l'article 10 du Code de procédure civile.

Par ailleurs, comme nous l'avons montré, cette règle n'exige pas la preuve de cas individuels de discrimination, mais elle requiert de présenter un ensemble de preuves, qui, globalement, permettent d'établir des différences de traitement liées à un facteur discriminatoire.

La Cour de justice de l'Union européenne, dans l'arrêt *Medizinische Universität Wien* (24) a indiqué que cette preuve doit tenir compte de l'inégalité de l'accès aux données statistiques. Selon elle, lorsque les données statistiques en question « ne sont pas disponibles ou sont difficilement accessibles pour le plaignant », les juridictions doivent malgré tout donner aux dispositions en jeu un effet utile. En ce cas, « il ne saurait être attendu de l'intéressé qu'il produise des données plus précises relatives au groupe de travailleurs pertinent, celles-ci étant difficilement accessibles, voire indisponibles ». Le juge peut alors accepter de se prononcer au vu d'un ensemble de faits appréciés de façon globale sans avoir à exiger des données trop précises.

Cette jurisprudence n'est pas directement applicable dans les litiges sur les discriminations syndicales, qui ne comptent pas parmi les motifs discriminatoires protégés par les directives européennes, mais la Cour de cassation a toujours su s'inspirer des avancées du droit de l'Union européenne des discriminations pour garantir l'effectivité de ces règles (25).

Le juge devrait donc admettre que le premier temps de la preuve peut être franchi même lorsque le syndicat ne parvient pas à présenter des statistiques établissant de manière certaine les disparités : il suffit que ces preuves soient suffisamment convaincantes. La suite du litige, qui exige de préciser à la fois le contour précis du groupe et la détermination de l'étendue des responsabilités de l'employeur, exige également de répartir les preuves à la fois sur le demandeur et sur le défendeur. Le juge devra s'appuyer sur des statistiques précises qu'il peut obtenir, le cas échéant par des mesures d'instructions. En effet, l'article 66 de la loi du 18 novembre 2016 indique que c'est au juge qu'il revient de déterminer les critères de rattachement et les préjudices susceptibles d'être réparés : la preuve n'en incombe donc pas spécialement au demandeur.

Bien que tout ne soit pas entièrement clair sur la détermination du rôle respectif des parties et du juge

(22) F. Guiomard, préc.

(23) T. Grumbach et E. Serverin, « La demande de communication de pièces lors de l'audience initiale, au risque du départage », *RDT*, 2011, p. 585 ; « Rappels et illustrations de l'office du juge devant le bureau de conciliation prud'homme : Une véritable audience initiale », *RDT*, 2009, p. 53.

(24) CJUE, 3 octobre 2019, *Medizinische Universität Wien*, aff. C-274/18.

(25) Voir pour l'application des règles d'administration de la preuve à la discrimination syndicale, *Soc.*, 28 mars 2000, n° 97-45.258, *Dr. soc.*, 2000, p. 589, obs. M.-T. Lanquetin.

dans ces litiges, il semble qu'elles ne sauraient être vues comme imposant au demandeur à l'action de groupe « *d'objectiver la situation générale et collective de disparités* » par la production initiale d'un échantillonnage indiscutable. On ne saurait aller au-delà de l'exigence de la preuve d'un ensemble global de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination collective. C'est ensuite à l'employeur, qui dispose des données statistiques précises, de produire des données objectives afin de justifier des disparités invoquées.

B. Articuler les contentieux prud'homaux et les actions de groupe

La seconde dimension qui doit être prise en considération dans l'interprétation à donner aux règles relatives à l'action de groupe concerne la place faite aux contentieux individuels face aux actions de groupe. L'engagement d'une action de groupe n'empêche pas des actions individuelles devant les conseils de prud'hommes. Ainsi en est-il des actions qui permettent d'obtenir réparation des préjudices non réparés par le tribunal judiciaire (ou un accord homologué). Tel est le sens de l'article 79 de la loi du 18 novembre 2016, qui mentionne que les voies d'action de droit commun peuvent toujours être mises en œuvre pour les préjudices non réparés au titre de l'action de groupe. Celle-ci ne fait donc jamais obstacle à l'exercice de l'action individuelle, au-delà des préjudices réparés dans le cadre de l'action de groupe. De même, le tribunal judiciaire de Paris rappelle, à juste titre, que, s'il ne peut faire droit à l'action de groupe en l'espèce, en raison de l'application du délai de prescription, cela n'empêche pas l'exercice individuel d'une action prud'homale afin d'obtenir réparation de préjudices non réparés du fait de l'interprétation qu'il donne de l'application de la loi dans le temps.

Nous avons vu que l'interprétation donnée par le tribunal judiciaire de l'application de la loi dans le temps est discutable. Quand bien même une lecture moins restrictive serait retenue, il reste nécessaire de comprendre comment s'articulent les actions de groupe et les litiges individuels.

De façon contradictoire avec la recherche d'un instrument permettant de lutter de façon plus efficace contre les discriminations, la loi du 18 novembre 2016 a limité très fortement l'objet des actions de groupe. L'article L. 1134-8 indique en effet que « *sont seuls indemnisables dans le cadre de l'action de groupe les préjudices nés après la réception de la demande* ». L'action en réparation ne peut donc

porter que sur des préjudices qui sont postérieurs à la demande. L'absurdité d'une telle restriction n'est pas à démontrer : comment concevoir qu'une action en justice (en responsabilité civile ou pénale, par exemple) n'ait pas pour objet de réparer les dommages nés d'une faute mais seulement les dommages nés après l'introduction d'une instance en justice ? Peut-on concevoir que les plaignants saisissent la justice sans pouvoir déterminer le montant de la demande, qui dépend de la seule durée de la procédure lorsque le délit est un délit continu ?

Ces dispositions mériteraient d'être abrogées si l'on souhaite véritablement que les actions de groupe se développent. Les juges ne peuvent évidemment passer outre ce choix du législateur, mais l'interprétation devrait chercher à donner une place à l'action de groupe dans le paysage juridique français. Faute de pouvoir réparer la totalité des préjudices, l'action de groupe doit être utilisée comme un moyen pour pouvoir faire constater l'existence des discriminations collectives, et en déterminer l'étendue.

Même si le jugement du tribunal judiciaire n'a pas autorité de chose jugée pour les aspects qui ne figurent pas dans le dispositif, il pourra être utilisé dans le cadre de contentieux prud'homaux individuels pour obtenir la réparation intégrale des préjudices, le salarié pouvant s'appuyer sur les éléments de preuve réunis lors des procédures menées dans le cadre de l'action de groupe. Il est dès lors important que le tribunal se prononce sur la discrimination dans toute son étendue temporelle, sans se limiter à la période qui serait couverte par la réparation spécifique à l'action de groupe, ni aux obstacles que pourrait dresser l'application de la loi dans le temps. La caractérisation de la discrimination peut ainsi être dissociée de l'évaluation du préjudice indemnisable.

Cette articulation des contentieux individuels et collectifs rendrait crédible le choix du législateur de favoriser les règlements amiables des litiges fondés sur l'action de groupe. Dès lors que le juge se verra reconnaître la possibilité de rendre une décision susceptible d'être relayée par des actions prud'homales en nombre, les entreprises seront incitées, aux différentes phases de la procédure, d'engager des négociations afin de remédier aux situations constatées.

Les actions individuelles en discrimination menées dans les années 2000 ont favorisé un déploiement important de la négociation collective sur la carrière des représentants du personnel, aujourd'hui érigée en objet de négociation collective (26). L'intérêt de

(26) C. trav., art. L. 2141-5, al. 2.

l'action de groupe est de permettre une étape supplémentaire dans cette recherche d'une égalité concrète, que les accords collectifs ont vocation à corriger. Elle permet d'établir une mesure concrète de l'état des inégalités, au-delà de la situation qui a pu déjà naître des accords collectifs conclus.

Certains paraissent s'étonner que l'action en justice puisse conduire à mettre en question des choix souvent issus d'accords collectifs, comme dans l'affaire Safran. C'est cependant oublier que le droit des discriminations n'a pas vocation à seulement appréhender des processus de gestion des carrières, mais permet de s'assurer des résultats issus de ces choix. Les accords collectifs, même signés par des syndicats majoritaires, peuvent être faits au détriment de groupes minoritaires. Cette nécessité d'une protection effective des droits, inhérente au droit des discriminations, est sans doute la principale raison de l'abandon de la présomption de justification des différences de traitement par la Cour de cassation (27). Il paraîtrait utile d'aller plus loin, en donnant une interprétation des règles sur l'action de groupe qui puisse leur donner un espace adapté dans les contentieux en matière de discrimination.

En conclusion, il apparaît que les résultats de la première action de groupe menée en droit du travail sont assurément décevants. Le tribunal judiciaire

a confirmé ce qui pouvait être pressenti à la seule lecture des textes : le cadre juridique de l'action de groupe rend cette action difficile à exercer. Un auteur a pu ironiser à partir de cette décision du tribunal judiciaire de Paris sur les multiples incertitudes qui sont au cœur du « fatras » que constitue le droit des discriminations, appelant à une clarification de l'ensemble de ces règles (28). Les nombreuses contradictions qui traversent la société française sur la place des règles d'égalité rendent toutefois toute réforme bien hypothétique. Les confusions juridiques relevées ne sont pas autre chose que le reflet de ces divergences d'appréciation.

Pour autant, le droit substantiel semble aujourd'hui clair pour ce qui concerne l'égalité de traitement et la non-discrimination à l'égard des représentants du personnel, tant au regard de la méthode de comparaison à adopter, que des remèdes à y apporter. Il revient aujourd'hui aux juges de déterminer un cadre juridique qui permette de donner une garantie effective à ces droits, et, en particulier, d'interpréter les règles relatives aux actions de groupe dans un sens qui leur donne toute leur portée. Espérons donc que la cour d'appel saisie de ce dossier propose une lecture à la fois plus rigoureuse des textes et plus ambitieuse dans la lutte contre les discriminations.

Frédéric Guiomard

(27) Soc., 3 avril 2019, n° 17-11.970.

(28) C. Radé, « Pchitt au pays des discriminations », *Dr. soc.*, 2021, p. 97.

DISCRIMINATION Action de groupe – Discrimination syndicale – Discrimination collective et systémique – Application de la loi dans le temps – Cadre procédural de l'action de groupe en droit du travail – Charge et administration de la preuve en matière de discrimination.

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE PARIS, 15 décembre 2020
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT
contre Société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES SA

[...] EXPOSÉ DU LITIGE

Créée en 2004 après avoir appartenu depuis 1945 au secteur public sous la dénomination *SOCIÉTÉ NATIONALE D'ÉTUDE ET DE CONSTRUCTION DE MOTEURS D'AVIONS (SNECMA)* et dépendant du groupe SAFRAN, la SA SAFRAN AIRCRAFT ENGINES exerce une activité industrielle et commerciale de conception, de développement et de production de moteurs pour les avions civils et militaires, les lanceurs spatiaux et les satellites. Employant quelques personnes dans le monde, dont environ 12 000 salariés en France représentés par environ 450 titulaires d'un mandat de représentation du personnel, elle dispose sur le territoire national de 11 sites respectivement implantés à Courcouronnes, Bordeaux, Châtellerauld,

Gennevilliers, Istres, Le Creusot, Montereau, Saint-Quentin, Vernon et Villaroche. Ses activités la placent comme numéro 1 mondial des moteurs d'avions civils, des turbines d'hélicoptères, des trains d'atterrissage ou des roues et freins carbonés. Relevant de la convention collective de la métallurgie, l'ensemble de son personnel est classé en ouvriers (niveaux I à IV), administratifs et techniciens (niveaux I à V), agents de maîtrise (niveaux III à V) et cadres (positions I à III).

Ancien syndicat majoritaire dans la société SNECMA avec une représentativité supérieure à 40 %, le syndicat CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT) déclare « [constater] depuis longue date que les titulaires d'un mandat CGT au sein de SNECMA faisaient l'objet d'une discrimination, dans

l'évolution de leur carrière et en conséquence dans l'évolution de leur rémunération ». Cette organisation syndicale ajoute que cette situation de discrimination syndicale vécue par les représentants du personnel n'a jamais cessé, surtout depuis 2003 correspondant à l'année au cours de laquelle elle a demandé à la direction de mettre en place un outil pertinent au sein de l'entreprise pour mettre fin durablement à la discrimination syndicale. De nombreuses actions judiciaires individuelles prud'homales ont ainsi été engagées à l'encontre de la société SAFRAN avec le soutien du syndicat CGT, notamment postérieurement à l'adoption le 27 novembre 2000 par le Conseil de l'Union européenne de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, cette directive européenne rappelant notamment le principe général de l'égalité de traitement entre les salariés et de prohibition de toutes discriminations.

Une jurisprudence prud'homale s'est de ce fait mise en place par une méthodologie de comparaison des évolutions de carrière des salariés arguant de discriminations avec un ensemble d'autres salariés (« panel ») placés dans des situations identiques et comparables et ayant la même qualification à l'embauche ainsi que la même ancienneté, souvent sur le même site. Par ailleurs, un accord collectif a été conclu sur ce thème le 16 janvier 2004 entre le groupe SNECMA et les organisations syndicales (dont la CGT), permettant notamment la création d'un mandat de coordination syndicale au niveau de l'ensemble du groupe, la mise à disposition de moyens matériels dont une contribution financière aux syndicats de l'entreprise, la mise en œuvre de nouveaux moyens de communication pour l'expression syndicale, l'affirmation écrite de mettre fin à toute discrimination syndicale et de mettre en place un outil de suivi concernant l'évolution professionnelle et la rémunération des salariés élus ou mandatés, la remise par la direction aux syndicats tous les trois ans d'un document retraçant l'évolution du positionnement salarial des élus (sur la notion de salaire moyen des salariés) par âge, ancienneté comparable et catégorie professionnelle.

Le syndicat CGT ne considère pas pour autant que ces condamnations prud'homales de l'entreprise ayant porté sur un certain nombre de cas individuels et que cet accord collectif du 16 janvier 2004 soient suffisants pour prévenir les discriminations et permettre la mise en place des véritables principes et méthodes susceptibles d'y mettre un terme, estimant à ce sujet que l'engagement de la direction doit être un engagement de résultat. Ainsi préconisait-il dans un courrier de recherche de négociation du 06 février 2004 de mettre en œuvre la méthode, usitée dans d'autres entreprises et validée par les tribunaux, consistant à prendre un panel de salariés

dans une situation comparable à l'embauche du salarié, soit dans une même filière professionnelle avec coefficient et classification identiques, et non dans le cadre de la catégorie professionnelle estimée trop large. Un second accord collectif a été conclu sur ce même thème entre le groupe SNECMA et les organisations syndicales le 09 juillet 2004 afin de prendre en compte l'évolution professionnelle passée des représentants syndicaux et représentants du personnel. Le syndicat CGT a refusé de signer cet accord, estimant que celui-ci ne permettait pas de procéder à une réelle reconstitution de carrière des salariés pour lesquels la discrimination était reconnue. De nombreuses autres procédures prud'homales en allégation de discrimination ont alors été engagées à titre individuel, ces procédures ayant donné lieu à des accords transactionnels d'allocation de dommages-intérêts entre le 22 décembre 2004 et le 7 janvier 2005.

Le rachat général de la SNECMA par le groupe SAFRAN en 2004 a été suivi d'un nouvel accord collectif de groupe conclu le 19 juillet 2006 avec les organisations syndicales (dont la CGT), dont l'article 17 est ainsi libellé : « *Article 17 - Évolution salariale et audit de positionnement professionnel des élus et mandatés. Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'établissement. Avant les décisions concernant les mesures salariales de l'année en cours, la direction met à disposition de chaque organisation syndicale un document retraçant l'évolution du positionnement salarial individuel de ses élus et mandatés sur les trois dernières années. Ce positionnement est établi par une comparaison au salaire moyen des salariés de la même catégorie professionnelle (cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers), d'âge et ancienneté comparables. D'autres éléments peuvent être pris en considération, parmi lesquels le niveau de formation. Cette analyse comporte un bilan du nombre d'entretiens individuels réalisés et du suivi des formations retenues lors de ces entretiens. Elle ne doit pas conduire à communiquer les salaires individuels. Par conséquent, pour toute catégorie professionnelle inférieure à 10 salariés, cette comparaison ne sera pas mise à disposition.* » Le syndicat CGT considère que ce texte procède d'une avancée générale supplémentaire sans être pour autant encore suffisant.

Le groupe SAFRAN a par ailleurs conclu le 30 janvier 2009 un nouvel accord collectif sur le droit syndical et les institutions représentatives avec les organisations syndicales, contenant notamment le souhait renouvelé de mettre fin à toute discrimination.

Estimant toutefois que l'outil de suivi utilisé était moins favorable que celui du « panel », le syndicat CGT n'a pas été signataire de cet accord.

Procédant par décision unilatérale du 12 janvier 2012, la société SAFRAN a modifié l'article 17 de

L'accord précité du 19 juillet 2006, indiquant que les informations remises dans le cadre de l'outil de suivi se feraient dorénavant, d'une part par comparaison par catégorie professionnelle pour les non-cadres (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) et par position pour les cadres, et d'autre part avec une condition d'âge comparable (étendue à plus ou moins 5 ans portée, à plus ou moins 7 ans si le panel de comparaison est constitué de moins de 10 salariés).

Le syndicat CGT a continué de critiquer cet outil dans le cadre du dialogue social, estimant celui-ci toujours aussi insatisfaisant. Par ailleurs, d'autres procédures individuelles prud'homales étaient engagées en référé. Suivant une ordonnance de référé rendue le 26 avril 2016, aujourd'hui définitive pour avoir été acquiescée par la société SAFRAN, cette dernière se voyait enjoindre de communiquer pour chacun de ces salariés les informations répondant à la définition du panel telle qu'énoncée et approuvée par la Cour de cassation.

L'action de groupe en matière de lutte contre les discriminations ayant été instituée pour la première fois en droit français par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, le syndicat CGT a, sur cette nouvelle base poursuivi ses actions en assignant la société SAFRAN devant le tribunal de grande instance de Paris, devenu tribunal judiciaire de Paris, par acte d'huissier de justice signifié le 30 mars 2018, dans le but d'une part d'obliger la direction de SAFRAN à mettre en place les mesures permettant de mettre définitivement fin à cette situation de discrimination syndicale alléguée vis-à-vis des élus et mandatés CGT, et d'autre part d'obtenir des réparations pour tous les salariés titulaires ou ayant été titulaires d'un mandat CGT et qui auraient fait à ce titre l'objet de discriminations.

[...] Par dernières conclusions notifiées (...) le 20 février 2020, le syndicat FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE (FTM) CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL ont demandé de :

– au visa des articles 62 et 65 à 68 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, des articles L. 1134-6, L. 1134-8, L. 1132-1, L. 1132-4, L. 1134-1, L. 2141-5, L. 2141-5-1, L. 2141-7 et L. 2141-8 du code du travail ainsi que de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ;

1 - Sur l'action en cessation des manquements

– enjoindre à la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES :

– ainsi qu'aux personnes physiques des services de ressources humaines (RH) du siège et des différents établissements et de la direction et à tout salarié susceptible d'être un acteur passif ou actif d'une pratique de discrimination syndicale, de s'abstenir de participer d'une façon ou d'une autre à des pratiques discriminatoires ;

– de mettre en place de façon effective des pratiques et des programmes visant à mettre un terme à la discrimination syndicale à l'encontre des adhérents, élus et mandatés CGT, et d'éradiquer les effets de ces comportements discriminatoires illicites dans le passé, au présent et pour l'avenir ;

– de communiquer chaque année à la CGT et à chaque salarié analysé ayant eu ou ayant une activité syndicale :

* (1) pour tous les salariés de la même filière professionnelle et de diplôme équivalent à l'embauche, nés entre + 2 et - 2 ans par rapport à chaque salarié analysé,

* et (2) pour tous les salariés de la même filière professionnelle et de diplôme équivalent à l'embauche, embauchés entre [+ 2] ans et [- 2] ans par rapport à chaque salarié analysé :

* les dates des changements de qualification et les coefficients depuis l'embauche de chacun de ces salariés,

* la rémunération de base brute au 31 décembre de chaque année pour chacun de ces salariés ;

– de mettre à disposition des bulletins de salaire afférents pour permettre un contrôle de la CGT, ainsi que la communication du nom des salariés comparables ;

– de repositionner chaque salarié analysé en coefficient et en salaire, sur la base du coefficient et du salaire moyens de son panel de comparaison ;

– de communiquer un indicateur partagé, c'est-à-dire permettant un accès égal de l'employeur comme du syndicat aux informations de l'entreprise, sous forme de deux graphiques avec en abscisse la tranche d'âge et en ordonnée le niveau de qualification de I à V-bis selon la classification de l'Éducation nationale pour le premier graphique et la rémunération pour le second, reflétant la situation de l'ensemble des salariés de l'entreprise (chaque salarié étant représenté anonymement dans un nuage de points, chaque point étant situé à l'intersection entre son âge, sa qualification ou sa rémunération, les hommes et les femmes étant indiqués par une couleur différente, sous forme graphique par repère orthonormé et nuage de points, par site sauf meilleur périmètre déterminé en accord avec la CGT, le tout avec un objectif d'intelligibilité) ;

– d'organiser des formations spécifiques sur le fait syndical, la discrimination et la valorisation de l'activité syndicale, pour les responsables à tous les niveaux de l'entreprise, par des organismes choisis en accord avec la CGT ;

– de mettre à disposition les moyens humains nécessaires aux services RH, avec recrutements si besoin, aux fins de suivre spécifiquement la situation des élus et mandatés CGT ;

– de prévoir des renforts en effectifs salariés dans tous les services où exercent des élus et mandatés syndicaux ;

– de mettre en place un logiciel de paie non pénalisant dans la gestion des heures de délégation ;

- de mettre en place des entretiens annuels professionnels non pénalisants pour les élus et mandatés ;
- de mettre en place des entretiens de prise et de fin de mandat non pénalisants pour les élus et mandatés ;
- de procéder à une communication sur l'intranet de l'entreprise et par envoi personnalisé à chacun des salariés de la société par courriel sur l'importance du fait syndical dans l'entreprise et sur l'interdiction des discriminations, dont le contenu sera validé par la CGT ;
- de procéder à la communication, sur les écrans numériques mis à disposition sur les lieux de travail et d'accueil, à diffusion régulière, fréquentes et quotidienne, d'un sujet vidéo sur l'importance du fait syndical et sur l'interdiction des discriminations, dont le contenu sera validé par la CGT ;
- désigner un tiers en application de l'article 826-6 du code de procédure civile afin d'accompagner et de superviser la mise en œuvre de l'ensemble des mesures qui précèdent, celui-ci devant rendre un rapport annuel faisant un bilan de la mise en œuvre de ces mesures pendant cinq ans ;
- garantir la mise en œuvre de l'ensemble des mesures qui précèdent par une astreinte de 50 000 euros par jour et pour chacune de ces mesures, devant être effective dans un délai de trois mois à compter de la signification de la décision à intervenir ;
- réserver à cette même juridiction la liquidation de cette astreinte, celle-ci devant être liquidée au profit du Trésor public ;

2- Sur la réparation des préjudices

- dire que la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES est responsable de discriminations syndicales à l'encontre de ses salariés et anciens salariés élus ou mandatés au titre de la CGT ;
- dire qu'il est fait application de la procédure individuelle de réparation ;
- définir le groupe ainsi discriminé comme étant celui des salariés et anciens salariés de la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES ayant ou ayant eu une activité syndicale connue au titre de la CGT ;
- dire en conséquence que les préjudices subis qui devront être réparés sont les suivants :
 - préjudice financier, correspondant à la perte financière occasionnée pour le membre du groupe par la discrimination dont il a fait l'objet ou dont il continue de faire l'objet,
 - préjudice de retraite, correspondant au préjudice sur la retraite occasionné pour le membre du groupe par la discrimination dont il a fait l'objet ou dont il continue de faire l'objet,
 - préjudice de carrière, correspondant au préjudice subi par le salarié discriminé privé de la satisfaction et de l'épanouissement professionnels occasionnés par une évolution de carrière et par la reconnaissance qu'apporte cette évolution de carrière,
 - préjudice moral, correspondant à l'atteinte à la dignité que constitue la discrimination ou le

harcèlement discriminatoire ainsi qu'au sentiment d'injustice et de dévalorisation que subit le salarié discriminé,

- préjudice de perte de chance, correspondant à l'empêchement de suivre des formations afin de bénéficier d'une meilleure employabilité et de rester en meilleure santé ;
- fixer à 24 mois le délai dans lequel les personnes répondant aux critères de rattachement à ce groupe discriminé et souhaitant se prévaloir du jugement à intervenir sur la responsabilité de la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES peuvent adhérer à ce groupe afin d'obtenir réparation de leurs préjudices ;
- ordonner à la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES d'effectuer à sa charge des mesures de publicité selon les modalités prévues à l'article 826-16 du code de procédure civile, dans les conditions suivantes :
 - publication dans les journaux *Les Échos*, *L'Humanité*, *Le Monde* et un journal de la presse quotidienne régionale correspondant à chacun des sites de l'entreprise,
 - diffusion d'une note individuelle d'information à chaque salarié de l'entreprise ;

3 - En tout état de cause

- débouter la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES de la totalité de ses demandes reconventionnelles ;
- condamner la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES à lui payer une indemnité de 75 000 euros, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir au visa de l'article 515 du code de procédure civile ;
- condamner la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES aux entiers dépens de l'instance.

En défense, par dernières conclusions notifiées (...) le 24 février 2020, la SA SAFRAN AIRCRAFT ENGINES a demandé de :

- au visa de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle et de l'article 1240 du code civil ;
- débouter la FTM-CGT de l'intégralité de ses demandes après avoir constaté que :
 - les arguments développés par la CGT portent sur des périodes antérieures à l'entrée en vigueur de la loi précitée du 18 novembre 2016 ;
 - les dispositions de cette loi du 18 novembre 2016 sont inapplicables aux faits de discrimination allégués par la CGT ;
 - les faits argués de discrimination par la CGT ne sont pas constitués ;
- condamner la FTM-CGT à lui payer une indemnité de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive ;
- condamner la FTM-CGT à lui payer une indemnité de 10 000 euros en dédommagement de ses frais irrépétibles prévus à l'article 700 du code de procédure civile ;

– condamner la FTM-CGT aux entiers dépens de l'instance.

Suivant un rapport daté du 13 mai 2019 et communiqué au greffe le 16 mai 2019, le DÉFENSEUR DES DROITS (...) est intervenu à la présente instance, saisi par la FTM-CGT. Il a notamment rappelé dans son intervention que : « *Quand la justice est saisie, le Défenseur des droits peut formuler des observations devant toutes les juridictions. Celles-ci peuvent également le saisir pour avis. Il présente des observations devant le juge en qualité d'amicus curiae pour produire les éléments de son enquête au dossier de la cour, présenter son analyse du dossier ainsi que le droit applicable, et ainsi contribuer au développement de la jurisprudence.* » Ce rapport demande en conclusion de :

– constater que les discriminations observées caractérisent une discrimination directe, indirecte, par injonction, dont le cumul crée une discrimination collective et systémique en raison de l'exercice des activités syndicales ;

– constater que l'article 17 de l'accord collectif du 19 juillet 2016 du groupe SAFRAN sur le développement du dialogue social ainsi que l'article 6.2 de l'accord collectif du 30 janvier 2009 propre à la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES sont illicites en ce qu'ils ne garantissent pas l'effectivité des dispositions constitutionnelles, conventionnelles et d'ordre public interdisant les discriminations syndicales ;

– constater que les articles 17 et 6.2 précités encourent dès lors la nullité et doivent être écartés ;

– constater que les préjudices individuels des personnes victimes de discrimination syndicale doivent cesser et être réparés pour l'avenir, les droits des personnes concernées devant être réservés pour leur permettre un recours devant le Conseil de prud'hommes pour les préjudices antérieurs qu'ils auraient subis.

[...] DISCUSSION

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a notamment institué les articles L. 1134-6 à L. 1134-10 du code du travail, en partie modifiés depuis lors. Ces nouvelles dispositions législatives sont spécifiquement applicables, depuis leur publication le 20 novembre 2016, à l'action de groupe se rattachant aux actions en justice en matière de lutte contre les discriminations dans les relations individuelles de travail. Constituant une innovation dans le droit collectif du travail, cette nouvelle action de groupe permet dans des conditions dérogoires de faire judiciairement assimiler à de la discrimination les situations où l'employeur ne peut justifier, par des motifs procédant d'éléments objectifs et étrangers à la discrimination alléguée, l'existence de disparités anormales dans les rémunérations, les conditions d'avancement ou d'évolution de carrière ainsi que le droit à des formations qualifiantes

entre d'une part un groupe particulier de salariés se prétendant collectivement discriminé à raison de ses engagements syndicaux et d'autre part les autres salariés de l'entreprise placés dans des situations comparables. Il convient ici de rappeler qu'il appartenait antérieurement au salarié de prouver individuellement la discrimination dont il estimait avoir fait l'objet, conformément au droit commun de la preuve. Le caractère collectif et systémique des discriminations alléguées confère par voie de conséquence l'exercice de cette action de groupe aux organisations syndicales au nom de l'intérêt collectif des professions qu'elles défendent. Ainsi convient-il notamment de citer :

– l'article L. 1134-6 du code du travail [...]

– l'article L. 1134-7 alinéa 1^{er} du code du travail [...]

– l'article L. 1134-8 du code du travail [...]

– l'article L. 1134-10 du code du travail [...].

Il appartient en l'occurrence au syndicat exerçant ce type particulier d'action de groupe au nom de l'ensemble de ses adhérents syndicalement élus ou mandatés, qui se définit dès lors comme « *groupe discriminé* », d'objectiver un nombre suffisamment significatif et déterminant de disparités à partir d'une sélection de situations individuelles échantillonnées depuis ce même groupe sur une période donnée (méthode dite du « panel »). Cette phase permet alors la mise en débat du caractère le cas échéant discriminant des disparités constatées. La société défenderesse conteste de son côté l'existence de toutes pratiques discriminantes, opposant des protestations de loyauté et de qualité de son dialogue social avec les organisations syndicales, mais porte en premier lieu le débat de fond sur l'applicabilité même de la loi mobilisée à son encontre.

Au visa de l'article 2 du code civil, suivant lequel « *La loi ne dispose que pour l'avenir ; elle n'a point d'effet rétroactif* », la société SAFRAN objecte ainsi à juste titre que la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, ayant institué les articles L. 1134-6 à L. 1134-10 du code du travail relatifs spécifiquement à ce mode d'action de groupe, n'est applicable qu'à compter du 20 novembre 2016, date d'entrée en vigueur de cette loi. Elle ajoute également à juste titre que ce principe général de non-rétroactivité de la loi est par ailleurs spécifiquement rappelé à l'article 92/II de ce même texte de loi, suivant lequel : « *Les chapitres III et IV du présent titre sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.* »

En défense à ce moyen préalable, les syndicats CGT ne peuvent se prévaloir du principe général de l'effectivité du droit à la non-discrimination pour faire échec à ce principe fondamental de non-rétroactivité de la loi, ou en appeler de manière encore plus générale à une « *meilleure justiciabilité* du

principe de non-discrimination ». En effet, les salariés affirmant être en situation de discrimination sur des périodes antérieures à l'entrée en vigueur de cette loi de réforme sur l'action de groupe disposent ou ont pu disposer, dans les seules limites de la prescription et sous la simple réserve des conditions probatoires, des recours contentieux individuels au titre de l'action prud'homale. L'historique amplement développé par chacun des conseils des parties montre ici que de très nombreuses actions individuelles prud'homales ont été engagées en temps réel et de manière sérielle sur ce même chef allégué de discrimination à raison de l'engagement syndical.

Si le législateur, inspiré par la législation européenne et les normes internationales, a ici recherché une meilleure effectivité et un véritable changement d'échelle quant au droit fondamental de ne pas être traité défavorablement ou avec discrimination lorsqu'on exerce des fonctions syndicales au sein de l'entreprise, il a pour autant fixé un certain nombre de limites à cette importante réforme de droit collectif du travail. Celles-ci résultent en premier lieu du caractère strict du nouveau cadre procédural ouvert par cette action de groupe spécifique en cessation de pratiques discriminantes et en recherche de responsabilité de l'employeur au profit ultérieur d'un groupe de personnes qui ne sont individuellement pas parties à la procédure. Ces limites résultent également du fait que le seul véritable effet d'innovation de cette réforme d'ampleur est au fond la facilitation dérogatoire de la charge de la preuve au profit des victimes de discriminations collectives et systémiques (*amélioration du « test de discrimination »*), les syndicats CGT exprimant à ce sujet leur satisfaction quant au nouveau tempérament ainsi apporté à l'antique et abrupt adage de droit romain qu'ils citent dans leurs conclusions comme point de départ de cette avancée juridique (« *Idem est non esse et non probari* », ce qui peut se traduire par : « *[En droit], si tu ne prouves pas, tu n'existes pas !* »).

Il est donc d'autant plus cohérent que cet adoucissement du droit de la preuve ait eu pour corollaire de fixer expressément le début de prise en considération possible de l'ensemble des éléments probatoires nécessaire à l'exercice de cette nouvelle action de groupe à compter de la seule date de publication de cette loi, sans aucun décrochage avec les dispositions préexistantes et similaires de l'article 2 du code civil sur le principe général de non-rétroactivité de la loi. Ainsi le libellé de l'article 92/II de la loi précitée du 18 novembre 2016 infirme-t-il la thèse des syndicats CGT sur « *la nécessaire adaptation de l'esprit de la procédure civile dans le cadre de l'action de groupe* », étant rappelé que le principe fondamental de non-rétroactivité de la loi relève de la lettre et de l'esprit du code civil et non du code de procédure civile. En tout état de cause, le fait que cette loi du 18 novembre 2016 procède à la fois d'une

réforme de procédure (instauration de la nouvelle action de groupe en matière de discrimination) et d'une réforme de fond (modification profondément innovante et dérogatoire du droit de la preuve dans cette même matière) milite d'autant plus pour la prévalence du principe général de non-rétroactivité de la loi.

Ne sont donc utilement invocables dans le cadre spécifique de cette action de groupe que les faits ou manquements générateurs qui sont survenus postérieurement à la date du 20 novembre 2016 d'application de la loi précitée du 18 novembre 2016, étant ici rappelé que même les faits générateurs ou manquements antérieurs mais dont les effets continueraient de s'exercer postérieurement au 20 novembre 2016 ne peuvent y être invoqués en application du principe général de non-rétroactivité de la loi. Ainsi en est-il des critiques formulées par les syndicats CGT à l'encontre de l'accord collectif précité du 19 juillet 2006 qui, à les supposer fondées quant au fait qu'il continuerait de produire des dommages en termes de discriminations, ne peuvent le cas échéant constituer que des faits ou manquements générateurs antérieurs et donc inéligibles à l'application de cette loi instituant spécifiquement cette action de groupe. Par ailleurs, si la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation permet d'apprécier les discriminations alléguées en comparaison de situations tierces qui seraient antérieures à la période non-prescrite, au regard de la prescription quinquennale prévue à l'article L. 1134-5 du code du travail, l'article 92/II de la loi précitée du 18 novembre 2016 exclut expressément ce champ de rétroactivité de l'exercice de cette action de groupe spécifique.

L'assignation afférente à la présente instance ayant été délivrée le 30 mars 2018, c'est donc sur la seule période qui s'est écoulée entre le 20 novembre 2016 et le 30 mars 2018 que peuvent s'apprécier les disparités professionnelles alléguées et les discriminations syndicales qui leur seraient subséquentes. Or, la discrimination collective et systémique consistant précisément en des agissements ou des abstentions qui par définition se répètent et produisent leurs effets dans le temps, une telle période de seize mois et dix jours apparaît visiblement trop courte pour permettre la nécessaire prise en compte d'une pluralité d'échéances périodiques en termes d'augmentations de salaire ou d'avancements ou évolutions de carrière. Ainsi est-il usuellement admis sur un plan général qu'il faut au strict minimum entre une et deux années de travail afin de pouvoir décider à titre individuel et en bonne connaissance de cause d'une augmentation de salaire, d'une promotion professionnelle ou d'une évolution de carrière. En l'espèce, c'est habituellement et en règle générale chaque année en avril/mai que se déroulent au sein de la société SAFRAN les évaluations professionnelles

de l'ensemble du personnel qui peuvent avoir des incidences sur les évolutions de salaire et de carrière. La nécessaire et élémentaire condition de pluralité des échéances de rencontre individuelle normée sur cet objet d'évaluation professionnelle n'est en tout état de cause pas remplie, chacun des salariés de cette entreprise n'ayant bénéficié au maximum que d'une seule de ces évaluations entre les deux dates précitées du 20 novembre 2016 et du 30 mars 2018.

Sauf à confondre le temps du fait ou du manquement générateur, nécessairement identifié et échancé, et le temps de réalisation du dommage, nécessairement continu (exemple : versement périodique d'un salaire objectivement amoindri par une pratique discriminante), ce délai méthodologiquement et usuellement trop bref ne permet donc pas de dégager de manière suffisamment sûre et objective une tendance de référence résultant d'une somme de dommages individuels argués de réalisation en lien de causalité. C'est en effet dans un séquençage de temps qui doit être suffisamment conséquent que peuvent se vérifier les modalités de calcul proposées par méthode de comparaison entre les rémunérations mensuelles moyennes ou les temps d'évolution moyens de carrières constatés en dehors des élus et mandatés syndicaux et les mêmes conditions au sein du groupe des salariés qui s'estiment discriminés et qui sont sélectionnés au titre de cette méthode dite du « panel ».

En l'occurrence, dans le but d'objectiver la situation générale et collective de disparités et donc de discriminations alléguées, les syndicats CGT font état d'un choix de 36 situations individuelles éligibles à la constitution de la totalité du « groupe discriminé » qu'ils représentent. [...]

En définitive, l'examen de ces 36 situations individuelles de salariés syndiqués auprès de la CGT, constituant le panel choisi à titre méthodologique et probatoire par les syndicats CGT, amène à considérer qu'il n'est pas contestable, d'une part que quasiment aucun des faits ou manquements argués de générateurs de disparités assimilables à de la discrimination n'est postérieur à la date du 20 novembre 2016 d'application de la loi précitée du 18 novembre 2016 instaurant l'exercice de cette action de groupe spécifique, et d'autre part que les quelques éléments de ces situations individuelles qui sont postérieurs à la date précitée du 20 novembre 2016 sont très largement insuffisants pour objectiver dans le temps une quelconque tendance révélatrice de disparités pouvant le cas échéant être constitutives de discriminations. Cette conclusion vaut tant pour la période n'excédant jamais plus d'un mois entre novembre et décembre 2016 en lecture des fiches de synthèse des salariés encore en activité que pour la période de seize mois et dix jours qui s'avère objectivement trop courte sur le plan méthodologique et probatoire entre la date d'application de cette loi à

partir du 20 novembre 2016 et la date d'introduction de la présente instance, le 30 novembre 2018.

Faute d'applicabilité de la loi invoquée, les syndicats CGT seront en conséquence déboutés de l'ensemble de leurs demandes formé à titre principal en injonctions sous astreintes de cessations de manquements, en réparation des préjudices allégués de discriminations et en exécution de mesures de publicité à l'encontre de la société SAFRAN, sans qu'il soit dès lors nécessaire de poursuivre la discussion sur les autres moyens échangés entre les parties.

Pour les mêmes motifs, les propositions du DÉFENSEUR DES DROITS, visant au soutien du syndicat FTM-CGT à constater que les discriminations alléguées caractérisent une discrimination directe, indirecte et par injonction dont le cumul créerait une discrimination collective et systémique en raison de l'exercice des activités syndicales et que les droits des personnes concernées doivent être réservés pour leur permettre un recours devant le Conseil de prud'hommes pour les préjudices antérieurs qu'elles auraient subis, seront écartées.

Le DÉFENSEUR DES DROITS propose par ailleurs en qualité d'*amicus curiae* de constater que l'article 17 de l'accord collectif précité du 19 juillet 2016 du groupe SAFRAN sur le développement du dialogue social ainsi que l'article 6.2 de l'accord collectif précité du 30 janvier 2009 sont illicites, encourent la nullité et doivent donc être écartés en ce qu'ils ne garantiraient pas l'effectivité des dispositions constitutionnelles, conventionnelles et d'ordre public interdisant les discriminations syndicales.

En l'occurrence, la présente juridiction ne se trouve pas en possibilité d'apprécier à des fins d'arbitrage judiciaire la teneur des stipulations de l'article 17 de l'accord collectif précité du 19 juillet 2016 ainsi que de l'article 6.2 de l'accord collectif précité du 30 janvier 2009, la discussion juridique ayant en définitive exclusivement porté sur l'applicabilité même des dispositions de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle ayant notamment institué les articles L. 1134-6 à L. 1134-10 du code du travail.

Ces propositions du DÉFENSEUR DES DROITS seront en conséquence également écartées, faute d'objet.

Compte tenu des motifs qui précèdent à titre principal, le syndicat FTM-CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL seront purement et simplement déboutés de leur demande de défraiement formée au visa de l'article 700 du code de procédure civile.

Aucune situation d'urgence particulière ne justifie d'assortir la présente décision de l'exécution provisoire, celle-ci n'étant pas de droit eu égard à la date du 30 mars 2018 de l'assignation introductive d'instance.

Il convient de rappeler que la bonne foi procédurale des parties est toujours présumée et qu'il appartient en conséquence à la partie alléguant un abus de procédure ou une résistance abusive de la part de la partie adverse d'apporter la preuve de cette mauvaise foi. En effet, l'exercice d'une action en justice, de même que la défense à une telle action, constitue par principe un droit ne pouvant le cas échéant dégénérer en abus, et devant dans cette situation donner lieu à réparation par l'allocation de dommages-intérêts, que dans les cas de malice, de mauvaise foi ou d'erreur grossière équipollente au dol.

En l'occurrence, en l'absence d'erreurs grossières de fait ou de droit, il y a lieu de considérer au terme des débats que la société SAFRAN n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que le syndicat FTM ait initié la présente instance contentieuse et préféré un arbitrage judiciaire à ce différend en étant animé d'une intention relevant de la mauvaise foi ou de la malice.

La société SAFRAN sera en conséquence déboutée de sa demande reconventionnelle de dommages-intérêts en allégation de procédure abusive.

Il serait effectivement inéquitable, au sens des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, de laisser à la charge de la société SAFRAN les frais irrépétibles qu'elle a été contrainte d'engager à l'occasion de cette instance et qu'il convient d'arbitrer à la somme de 3500 euros.

Enfin, succombant à l'instance, le syndicat FTM-CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL en supporteront les entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal judiciaire statuant publiquement, par jugement mis à disposition du greffe, contradictoire et rendu en premier ressort,

CONSTATE l'intervention du DÉFENSEUR DES DROITS à la présente instance ;

CONSTATE l'intervention volontaire de la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL ;

REJETTE l'ensemble des demandes formées par le syndicat FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE (FTM) CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL à l'encontre de la SA SAFRAN AIRCRAFT ENGINES ;

CONDAMNE le syndicat FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE (FTM) CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL à payer au profit de la SA SAFRAN AIRCRAFT ENGINES une indemnité de 3500 euros en dédommagement de ses frais irrépétibles prévus à l'article 700 du code de procédure civile ;

REJETTE le surplus des demandes formées par la SA SAFRAN AIRCRAFT ENGINES à l'encontre du syndicat FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE (FTM) CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL ;

ÉCARTE l'ensemble des propositions du DÉFENSEUR DES DROITS ;

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire de la présente décision ;

ORDONNE la communication de la présente décision au DÉFENSEUR DES DROITS ;

CONDAMNE le syndicat FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE (FTM) CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL aux entiers dépens de l'instance. [...]

(M. VALLEIX, premier Vice-président)