

**GREVE** Discrimination – Mesure de rétorsion – Ralentissement du déroulement de carrière – Etablissement des allégations du salarié (oui) – Justification de l'employeur – Attestations imprécises – Défaut de transmission des évaluations annuelles – Indemnisation – Compensation des salaires, droits à retraite et préjudice moral – Recevabilité de l'action syndicale en justice (oui) – Atteinte à l'intérêt collectif de la profession – Indemnisation.

COUR D'APPEL DE PARIS (Pôle 6 – Ch. 11) 16 octobre 2015

B. contre RATP

M. Michel B. a été engagé le 27 octobre 1980 par la RATP en qualité d'élève-exploitation et a été commissionné le 1<sup>er</sup> décembre 1981. Monsieur B. a réussi le concours d'agent de maîtrise le 1<sup>er</sup> août 1983 ; sa carrière s'est poursuivie au sein de la RATP. Il a exercé les fonctions de chef de station, conducteur, sous-chef de terminus, puis formateur-conduite jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2010, date de son départ à la retraite. Il bénéficiait en dernier lieu de la qualification d'agent de maîtrise polyvalent EC 6 MTR.

Estimant avoir subi un retard dans le déroulement de sa carrière en raison d'une discrimination pour faits de grève, M. B. a saisi le conseil de prud'hommes le 25 mars 2010.

#### **SUR CE LA COUR**

*Sur l'allégation d'une discrimination pour faits de grève*

La RATP fait valoir que M. B. ne remplit pas les conditions de l'article L.1132-1 car il n'établit pas le motif de la discrimination dont il s'estime victime ; elle verse des attestations de salariés indiquant ne pas avoir constaté que l'intimé ait pris part à une quelconque réunion durant le conflit social en décembre 2000 ou encore qu'il ne s'est jamais positionné en leader ;

La RATP verse aussi une attestation d'une salariée formatrice en 2000 qui a participé aux réunions de concertation pour sortir du conflit, et indique n'avoir subi aucun retard dans son avancement, ni préjudice dans sa reconnaissance professionnelle.

La RATP considère que M. B. ne soumet pas à la cour d'élément laissant croire à la moindre discrimination.

Cependant, la cour relève que M. B. fonde sa demande sur les articles L.1132-1 et L.1132-2 du Code du travail, aux termes desquels aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

M. B. verse des attestations (ses pièces 1, 2 et 4) dont il résulte qu'il a participé activement à la grève des formateurs en 2000 et participait aux réunions avec les délégués syndicaux CGT et CFDT ; en outre, M. B. produit différents graphiques et tableaux de comparaison montrant qu'à compter de 2000, sa progression de carrière et de rémunération diminue et est moindre que celle des salariés constituant le panel. Dès lors, la cour constate que M. B. démontre suffisamment avoir participé à la grève de 2000 et présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, à raison de cette participation.

*Sur les justifications avancées par la RATP*

La RATP fait valoir que la carrière de M. B. s'est déroulée normalement, qu'il a toujours changé de niveau et a bénéficié de différents avancements, même si sa carrière n'est pas exemplaire.

Elle souligne qu'en sa qualité d'employeur, elle est seule compétente pour apprécier les aptitudes professionnelles de ses agents, que l'avancement au choix est un principe édicté par les textes statutaires et que M. B. ne saurait alléguer qu'il est un excellent formateur en ce qu'il se contentait de dispenser des formations de base qualifiantes sur le matériel, contrairement à ses collègues qui dispensaient des formations chef de régulation, formations techniques de management... Il était peu disponible et peu mobile ; enfin certaines formations qu'il a dispensées n'étaient pas satisfaisantes du tout.

Cependant, s'il n'est pas discuté que M. B. ait eu une évolution de carrière, celle-ci doit être comparée à celle de ses collègues. À cet égard, la cour relève que le tableau produit par la RATP (pièce 7) met en évidence qu'au sein du panel établi par la RATP, M. B. accuse un retard dans le passage d'un niveau à un autre, ainsi pour le passage de M3/1 à M4/1 la durée moyenne est de 69 mois, elle est de 70 pour M.B. ; passage de EC4 à EC5, moyenne 72 mois ; pour M. B. 73, passage de EC5 à EC6 moyenne 41 mois, pour M. B. 67 mois ; passage de EC6 à EC6+ moyenne 42 mois, pour M. B. 46 ; passage EC6+ à ACC Mait : moyenne 271 mois et pour M. B. 304.

S'agissant des témoignages produits par la RATP critiquant M. B., plusieurs portent sur le mécontentement de M. B. à raison de son retard d'avancement, le témoignage de M. L. critiquant son collègue M. B. fait allusion à des faits qu'il ne date pas et n'est pas suffisamment circonstancié pour pouvoir être retenu ; surtout, la cour observe que la RATP ne produit pas les évaluations annuelles de M. B., éléments essentiels pour apprécier la valeur de l'agent et justifier éventuellement d'un avancement moins rapide.

Mais les évaluations de M. B., versées par lui, mettent en évidence qu'il s'agit d'un collaborateur sérieux et compétent (entretien d'appréciation du 1<sup>er</sup> mars 2000, pièce 56, pièce 57 en 2003), qu'il fournit un bon travail, qu'il s'agit d'un formateur disponible et volontaire pour toutes les formations (pièce 59 pour l'année 2005, pièce 60 pour 2006), qu'il a su faire profiter les nouveaux formateurs de ses connaissances sur les vieux matériels et a su passer le flambeau à ses

jeunes collègues (année 2007 pièce 61, année 2009 pièce 63).

Au vu de ces éléments d'évaluation, il convient de constater que les éléments parcellaires produits par la RATP ne permettent pas de justifier objectivement du retard dans l'avancement de M. B., ni même de son positionnement en-dessous de la moyenne des salariés du panel ;

il convient donc de faire droit à sa demande de repositionnement dans la moyenne des salariés.

Le jugement est donc confirmé dans son principe.

*Sur la réparation du préjudice*

*Sur le préjudice financier relatif à la perte de salaires*

La RATP produit en appel un nouveau tableau de 24 salariés ayant accédé à la catégorie maîtrise en 1983 et présents dans l'entreprise au 31/03/2010 ; elle en déduit que le retard dans la carrière de M. B. n'est que de 1193 points et ce qui correspond à la somme de 7.199 € sur la base d'une valeur de point de 6,03476.

Cependant, la cour relève que la RATP ne s'explique pas sur le choix de ce nouveau panel de 24 salariés, alors qu'elle ne critique pas précisément le panel établi par M. B. portant comparaison avec 24 salariés (qui ne figurent pas tous dans le panel RATP), comparaison dont il résulte qu'au 1<sup>er</sup> novembre 2009, le salaire de M. B. était de 3.774,96 euros, à comparer avec la moyenne des salaires qui était de 4.090,22 €, soit une perte mensuelle de plus de 315,26 euros.

Dès lors, au vu de l'évolution non contestée de la valeur du point (fixé à 6,22408 €), il convient de faire droit à la demande de M. B. de 35.239, 64 € au titre de la réparation du préjudice financier subi par lui pour la perte de salaire (préjudice passé).

*Sur la perte de pensions de retraite*

Le fait d'avoir vu sa rémunération minorée pendant sa carrière entraîne nécessairement une diminution des cotisations, et donc de la base de calcul des droits à retraite et, consécutivement, une perte dans le niveau de la retraite, préjudice distinct de la perte de salaire.

Le jugement qui a refusé d'indemniser ce préjudice doit être infirmé de ce chef.

En l'espèce, le salarié base sa demande sur l'espérance de vie moyenne d'un homme né en 1959 qui est de 70 ans et 1 mois ; étant parti à la retraite à 50 ans et 4 mois, il sollicite le manque à percevoir sur 19 années et 7 mois, avec une valeur de point de 6,22408 € et sur la base de 40 points manquant par mois ; le calcul fait sur cette base aboutit à une somme de 58.506,35 € (et non 60.249 € comme demandé) ; c'est à cette somme qu'est condamnée la RATP.

*Sur la perte de 20 points de retraite*

Comme l'a justement jugé le premier juge, M. B. produit des pièces montrant qu'à la demande de la RATP, il a repoussé sa date de départ à la retraite en contrepartie de points d'avancement supplémentaires pour la retraite, comme en témoigne son entretien d'évaluation de 2008 ;

La décision est donc confirmée dans son principe, mais infirmée dans son quantum ; en effet, le calcul de M. B. basé sur une espérance de vie de 70 ans et un mois est pertinent ; il convient donc, sur la base d'un point à 6,22408 €, de lui allouer en réparation la somme de 29.253,17 € ;

*Sur la demande de préjudice moral*

C'est avec raison que le premier juge a estimé que, du fait de la discrimination syndicale dont il avait fait l'objet, M. B. avait subi un préjudice moral ; au vu de l'importance et de la durée de cette discrimination, la cour est en mesure de confirmer la réparation allouée par le premier juge à hauteur de 8.000 € pour le préjudice moral.

(...)

*Sur l'intervention du syndicat CGT*

C'est vainement que la RATP invoque l'accord conclu avec la CGT pour en déduire que, du fait que M. B. ne s'est pas inscrit dans la démarche prévue par cet accord, la CGT doit être déboutée de sa demande de dommages et intérêt ; en effet, en discriminant une partie de son personnel pour fait de grève, la RATP a porté atteinte à l'intérêt collectif des salariés de la RATP ; dès lors, il convient de confirmer dans son principe le jugement, mais, compte tenu de l'assistance technique apportée par le syndicat au salarié pour formaliser et étayer sa demande de réparation de la discrimination, il convient d'allouer au syndicat la somme de 3.500 € sur le fondement de l'article L.2132-3 du Code du travail en réparation de l'atteinte à l'intérêt collectif.

De même convient-il de confirmer la décision du conseil de prud'hommes qui a fait droit à la demande pour frais irrépétibles du syndicat à hauteur de 1.000 euros, et de lui allouer en appel la somme de 2.500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par ces motifs

Confirme le jugement du Conseil de prud'hommes de Paris du 14 mars 2013, en ce qu'il a dit que M. Michel B. avait subi une discrimination syndicale en raison de sa participation à la grève de septembre à décembre 2000 et condamné la RATP aux dépens de première instance et à verser :

- à M. B. les sommes de : 8.000 € en réparation de son préjudice moral, avec intérêts à compter du prononcé du jugement, 1.000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- à l'UGICT CGT-RATP le somme de 1.000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement et capitalisation des intérêts ;

L'infirmé pour le surplus et statuant à nouveau,

Condamne la RATP à verser à M. Michel B. les sommes suivantes :

- 35.239, 64 € en réparation de son préjudice financier
- 58.506,35 € en réparation de son préjudice de retraite,

- 29.253,17 € en réparation de la perte de 20 points de retraite,
  - 2.500 € au titre de ses frais irrépétibles d'appel,
- Condamne la RATP à verser à l'UGICT CGT-RATP les sommes de :**
- 3.500 € en réparation de son préjudice,
  - 2.500 € au titre de ses frais irrépétibles d'appel,
- (Mme Cavrois, prés. – M<sup>es</sup> André, Borzakian, av.)

### Note.

L'ensemble de la collectivité des juristes connaît, pour en faire grand usage depuis maintenant de nombreuses années, les dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail imposant aux employeurs de ne procéder, en termes de recrutement, de formation, de licenciement ou d'évolution de carrière, à aucune discrimination et, notamment, syndicale (1).

Mais l'exercice de l'activité syndicale (dont on rappellera ici de manière incidente, mais forte, que c'est l'effectivité de l'exercice qui est protégée par la loi et non pas, comme pour les religions, la seule conviction ou, en matière politique, les seules opinions) peut, au-delà des mandats, être mené par tout un chacun notamment dans le cadre de l'exercice du droit de grève.

Les dispositions de l'article L.1132-2 du Code du travail ajoutent au texte précité qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée aux dispositions de l'article L.1132-1 du même code en raison de « l'exercice normal du droit de grève ».

Il existe, à notre connaissance, peu de jurisprudence afférente à une discrimination directe des salariés dans leur évolution de carrière (2) du fait de leur participation à un mouvement de grève (3).

C'est à cet égard, notamment, qu'est particulièrement intéressante la décision reproduite ci-dessus qui, de manière circonstanciée, et reprenant en cela les éléments de faits qui lui étaient soumis et en les analysant scrupuleusement (4), a pu constater que le salarié versait aux débats non seulement l'ensemble des éléments permettant de justifier qu'il avait « participé activement à la grève des formateurs en 2000

et participer aux réunions avec les délégués syndicaux CGT et CFDT », mais que, par ailleurs, ce dernier justifiait par la production de différents graphiques et tableaux de comparaison que, à compter de l'année 2000, « sa progression de carrière et de rémunération diminue et est moindre que celle des salariés constituant le panel. Dès lors, la cour constate que M. B. démontre suffisamment avoir participé à la grève de 2000 et présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte à raison de cette participation » (ci-dessus).

Cet arrêt est, à notre sens, remarquable sur deux points principaux. Le premier touche à la question de la motivation, telle qu'elle a été rappelée ci-dessus, mais aussi, conjointement, à celle relative à la réparation du préjudice subi par le salarié. La seconde est afférente à la place de l'organisation syndicale dans le cadre de la défense des salariés militants.

### Sur l'existence d'une discrimination pour faits de grève

S'agissant de la question de la motivation et de la réparation, contrairement à la thèse soutenue par l'entreprise, le salarié justifiait bien de son action sur le fondement de sa seule participation à une grève licite, et non pas sur la question relative à la réalité de l'exercice de son action syndicale, même non limitée à la détention d'un mandat désignatif ou électif (5), chez son employeur.

End'autres termes la Cour d'appel de Paris prend soin de souligner que, si les dispositions de l'article L.1132-2 du Code du travail font écho aux dispositions de l'article L.1132-1 du même code, il ne s'agit pas, en revanche, d'une protection portant sur le même objet. Dès lors, il est indifférent qu'un salarié ait eu, au cours de tout ou partie de sa carrière professionnelle, une action militante avérée pour pouvoir bénéficier de la protection s'attachant au seul exercice du droit de grève.

Ce faisant, et comme il était soutenu par l'intimé depuis l'introduction de cette procédure devant le Conseil des prud'hommes, peu importe, le cas échéant, l'absence d'adhésion syndicale d'un salarié gréviste, peu importe également que celui-ci ne se soit « jamais positionné en leader » dans le cadre

(1) A. Le Mire et M. Carles, *La lutte contre les discriminations*, num. spec. RPDS sept.-oct. 2011 ; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 30<sup>ème</sup> ed., 2015, Précis Dalloz § 708 s.

(2) On trouve, évidemment, des arrêts sur le licenciement discriminatoire et la réintégration de salariés pour fait de grève ou pour militantisme hors le bénéfice d'un statut protecteur, v. par ex. pour une combinaison de ces discriminations : Cass. Soc. 8 juin 2005, n° 03-42.584, Dr. Ouv. 2006, p. 95.

(3) À cet égard, l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 9 juillet 2015 (n°14-12.779) trouve à s'appliquer dans un contexte de

sanctions collectives et, par ailleurs, réalisées de manière indirecte par l'entreprise sur la base d'une (insidieuse !) retenue sur rémunération.

(4) H. Gosselin, « Alléger le salarié du fardeau de la preuve », Dr. Ouv. 2014, p. 197.

(5) V. par ex. pour la réintégration d'un salarié en raison d'un licenciement discriminatoire liée à son militantisme et en l'absence de tout mandat : CA Paris 10 sept. 2015, Dr. Ouv. 2015 p. 721.

du mouvement social considéré pour que, si ce dernier venait à constater un infléchissement de son évolution salariale, il puisse, alors, valablement saisir le juge pour voir réparer le préjudice subi suite à la cessation de son activité professionnelle dans le cadre d'un mouvement de grève. Il s'agit là, certainement, de l'expression d'une sorte de truisme au regard de la seule lecture du texte de loi ; cependant, l'absence de jurisprudence en la matière (6) et la qualité de la motivation de la Cour d'appel de Paris justifient la diffusion de cet arrêt.

### Sur la réparation du préjudice subi

S'agissant de la réparation des pertes de rémunération subies par l'agent si l'intégralité du préjudice subi par le salarié doit être réparée par l'entreprise discriminante, la détermination de cette « *intégralité* » (6 bis) est parfois entendue par les juridictions du fond de manière fort peu... complète (7) !

En l'espèce, Monsieur B., au terme de cet arrêt, voit bien sûr réparer l'intégralité de son préjudice financier relatif à sa perte de salaire, comme cela est, de longue date, le cas de l'ensemble des personnels discriminés, et ceci sur la base de la triangulation mise en exergue, notamment, par notre camarade François Clerc (8).

Mais la Cour d'appel a également fait pleinement droit à la réparation du préjudice de retraite du salarié en lui accordant près de 60 000 € à ce titre, en soulignant, notamment, que l'espérance de vie du salarié étant de 19 années et 7 mois, il convenait à cet égard de lui accorder l'intégralité de la perte de rémunération sur pension jusqu'à ladite date.

Le plus généralement, les décisions en la matière se contentent, faute de solution meilleure, d'allouer au salarié discriminé une somme forfaitaire laissant présenter 20 à 30% du préjudice subi à titre principal (9). Cette amputation aurait ici conduit à ce que le salarié perçoive une somme 6 fois inférieure à celle qui va lui être finalement allouée sur la base du calcul proposé. C'est, à notre connaissance, au moins la seconde fois que la Cour d'appel de Paris procède à ce type de calcul, puisqu'elle était déjà entrée en voie de condamnation le 20 décembre 2012, sur renvoi de

cassation, dans un dossier concernant la même entreprise (10).

Poursuivant son raisonnement en matière d'indemnisation, la Cour d'appel de Paris condamne également l'entreprise à 20 points supplémentaires de retraite promis au salarié et jamais tenus, mais, plus encore et surtout, sur les fondements des dispositions de l'article L.1222-1 du Code du travail, accorde au salarié une somme de 8 000 € au titre de son préjudice moral, et ceci « *au vu de l'importance et de la durée* » de la discrimination subie par l'agent.

### Sur le rôle et l'intervention de l'organisation syndicale dans la défense des intérêts des salariés

Les dispositions de l'article L.1134-3 du Code du travail autorisent les organisations syndicales, le salarié ayant donné son accord, à intenter, devant toutes les juridictions judiciaires compétentes, les actions que ce dernier détenait en raison d'un acte de discrimination réalisé à son détriment.

Mais l'on sait également, statistiquement, que ce type de procédure n'est pas, à proprement parler, de celles qui encombrant les juridictions, et qu'il est infiniment plus fréquent que les organisations syndicales se constituent parties intervenantes dans les dossiers de discrimination touchant leurs adhérents. A cette occasion, très fréquemment, elles participent à instruire le dossier et beaucoup plus prosaïquement, également à assurer son financement.

En matière d'atteinte à l'intérêt collectif de la profession (art. L.2132-3 C. Tr.), les juridictions judiciaires peuvent être, sans crainte d'être contredit, considérées comme particulièrement chiches en ce qu'elles n'accordent généralement que des dommages-intérêts symboliques et des remboursements des frais irrépétibles qui ne le sont pas moins. C'est la raison pour laquelle, et en dernier élément, la diffusion de la décision ci-dessus nous apparaît importante. En effet, au terme d'une motivation pour le moins « *volontaire* », les magistrats de la Cour d'appel ont condamné l'employeur à verser au syndicat UGICT-CGT la somme globale de 7 000 € toutes causes confondues.

(6) À cet égard, le lecteur se reportera avec intérêt au site de la Cour de cassation, qui évoque fort peu, si ce n'est pas du tout, ce type de discrimination dans un *item* qui lui est pourtant intégralement consacré : [https://www.courdecassation.fr/publications\\_26/rapport\\_annuel\\_36/rapport\\_2008\\_2903/etude\\_discriminations\\_2910/discriminations\\_prohibees\\_2913/discriminations\\_droit\\_social\\_2914/discriminations\\_travail\\_12135.html#1.1.1.4.1](https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2008_2903/etude_discriminations_2910/discriminations_prohibees_2913/discriminations_droit_social_2914/discriminations_travail_12135.html#1.1.1.4.1).

(6 bis) T. Pasquier « Le préjudice à la croisée des chemins », RDT 2015 p. 741.

(7) Sur les questions d'indemnisation, on se reportera au numéro spécial, *Préjudices et indemnisation en droit social*, Dr. Ouv. août 2015.

(8) V. not. Le numéro spécial *Agir contre la discrimination syndicale au travail : le droit en pratique*, Dr. Ouv. avril 2006, spec. p.193.

(9) CA Versailles 5<sup>ème</sup> B, 15 juin 2000, *Matra/Vecchio* (RG 99/22735) ; CA Grenoble 12 décembre 2005, *Granger c/ FBFC* (RG 04/00926) ; Cass. Soc. 13 janvier 2009 *Bauduret C/ Nestlé* (n° 07-42.864) ; CA Paris 21<sup>ème</sup> C, 19 février 2009, *Courcelles C/ Matra* (RG 07/03072) ; CA Rouen 30 mars 2010, *Saunier C/ Total* (RG 09/3384) ; CPH Villeneuve-Saint-Georges (départage), 7 janvier 2011, *Cote/ AF* (2007/498) ; CA Paris (Pôle 6 – Ch. 8), 16 juin 2011, *Mancinho c/ Bugati & Precilec* (RG : 09/8065).

(10) CA Paris 8<sup>ème</sup> ch., n° de rôle 11/07867 du 20 décembre 2012.

Pour ce faire, la cour rappelle d'abord le principe, à savoir que la RATP, en ayant porté atteinte, par la discrimination, à une partie de son personnel pour faits de grève a, ce faisant, nécessairement « porté atteinte à l'intérêt collectif des salariés de la RATP », et que, dès lors, le principe énoncé par le jugement d'une indemnisation du syndicat devait être confirmé.

Mais comme nous l'avons rappelé ci-dessus, c'est surtout sur le quantum alloué que cet arrêt est décisif, dès lors qu'il n'hésite pas à rappeler que « *comptenu de l'assistance technique apportée par le syndicat au salarié pour formaliser et étayer sa demande de réparation de la discrimination, il convient d'allouer au syndicat la somme de 3500 € sur le fondement des dispositions de l'article L. 2132-3 du Code du travail en réparation de l'atteinte à l'intérêt collectif. De même*

*convient-il de confirmer la décision du Conseil des prud'hommes qui a fait droit à la demande pour frais irrépétibles du syndicat à hauteur de 1000 € et de lui allouer en appel la somme de 2500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile ».*

Une telle décision illustre toute l'importance de l'article L.2132-3 du Code du travail, lequel nous rappelle que les syndicats, aussi, sont au cœur de l'action prud'homale, tout aussi bien pour défendre les intérêts qui leur sont propres que les intérêts collectifs de la communauté des travailleurs qu'ils ont en charge de représenter. Il convient que cet outil vive ; c'est, à tous égards, le sens de cet arrêt.

**Jérôme Borzakian,**  
Avocat au Barreau de Paris