

**Cour de cassation
Chambre sociale**

12 juin 2013
n° 12-14.153

Sommaire :

L'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés et la seule circonstance que des salariés exerçant des mandats syndicaux aient pu bénéficier de mesures favorables n'est pas de nature à exclure en soi l'existence de toute discrimination à l'égard d'autres salariés. Encourt par voie de conséquence la cassation l'arrêt qui, pour rejeter la demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale présentée par un salarié, retient que si l'intéressé a bien fait l'objet d'un traitement désavantageux en matière de formation et de rémunération, aucune raison objective n'étant présentée par l'employeur pour justifier le rejet de ses demandes dans ces domaines, la disparité ainsi constatée n'est pas fondée sur son appartenance syndicale dès lors qu'il est établi que figurent parmi les salariés ayant bénéficié de formation et de promotion des responsables syndicaux

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 12 juin 2013 N° 12-14.153

Cassation partielle

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique, pris en ses deuxième et troisième branches :

Vu les articles L.1132-1, L. 2145-5 et L. 2145-8 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., employé par la société Samsic sécurité en qualité d'agent de sécurité qualifié et titulaire de plusieurs mandats de représentant élu du personnel, de délégué syndical, de représentant syndical au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et conseiller prud'homme, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour rejeter sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, l'arrêt retient que si le salarié a bien fait l'objet d'un traitement désavantageux en matière de formation et de rémunération, aucune raison objective n'étant présentée par l'employeur pour justifier le rejet des demandes de l'intéressé dans ces domaines, la disparité ainsi constatée n'est pas fondée sur son appartenance syndicale dès lors qu'il est établi que figurent parmi les salariés ayant bénéficié de formation et de promotion des responsables syndicaux ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés et, d'autre part, que la seule circonstance que des salariés exerçant des mandats syndicaux aient pu bénéficier de mesures favorables n'est pas de nature à exclure en soi l'existence de toute discrimination à l'égard d'autres salariés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette les demandes de M. X... à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, l'arrêt rendu le 15 décembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Samsic sécurité aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne également à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze juin deux mille treize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages-et-intérêts pour discrimination syndicale,

AUX MOTIFS QUE «Olivier X... soutient que sa stagnation tant professionnelle que salariale est due à la discrimination dont il a fait l'objet à la suite de son adhésion à la CGT et de son activité de délégué syndical au sein de l'entreprise et de conseiller prud'homme au sein du conseil de prud'hommes de Créteil ; qu'il fait valoir qu'il n'a bénéficié d'aucun avancement de carrière ni d'aucune promotion au cours de ses 15 années d'activité professionnelle ; qu'embauché le 12 juin 1995 en qualité d'opérateur de télésécurité au coefficient 150 niveau 3 échelon 3, sa carrière n'a effectivement pas bénéficié de promotion

puisque'en application de la nouvelle grille des emplois, il occupe actuellement celui d'agent de sécurité qualifié relevant de la catégorie 31, coefficient 150, échelon N3, niveau EC3 ; qu'il produit la liste de 56 salariés embauchés après lui en qualité d'agents de sécurité qui, pour trois d'entre eux ont bénéficié d'une formation de cadre ou d'agent de maîtrise et qui, pour les autres, ont tous été promus chef de poste ; que la société SAMSIC SECURITE fait valoir sans être démentie que la situation de l'appelant n'est pas comparable dans la mesure où il a bénéficié, dès son embauche, du coefficient 150, le plus élevé de la filière surveillance alors que les 502 salariés auxquels il se compare ont été engagés à un poste d'agent de sécurité de niveau inférieur et ont évolué, après une formation, vers un poste d'agent de sécurité chef de poste au coefficient 140, encore inférieur au sien ; qu'elle ne fournit cependant aucune explication objective à l'absence de réponse ayant suivi les demandes de formation qu'il a successivement présentées les 1er novembre 2007, 17 février et 7 juin 2009 ; que la liste des formations attribuées en 2004 à de très nombreux salariés de l'entreprise démontre un traitement désavantageux à l'égard de l'appelant ; que de même, les multiples réclamations salariales d'Olivier X... dont un certain nombre a été reconnu justifié, y compris par la société SAMSIC SECURITE elle-même dont le directeur des ressources humaines a admis qu'elles n'avaient pas été sérieusement étudiées, illustrent le traitement discriminatoire appliqué à cet égard à l'intéressé ; que cependant il est établi que parmi les salariés ayant bénéficié de formation et de promotion figurent des responsables syndicaux ; que l'employeur démontre ainsi que la disparité dont se plaint Olivier X... n'est pas fondé sur son appartenance syndicale ; qu'il présente seul la particularité d'être conseiller prud'homal ; que toutefois un traitement désavantageux du salarié à raison de telles fonctions n'est pas inclus dans le périmètre de l'interdiction de la discrimination fixé par l'article L. 1132-1 du code du travail ; qu'il ne peut donc être fait droit à ses demandes de réparation fondées sur les articles L. 2141-5 et L. 2141-8 du même code» ;

1°) ALORS QU'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions concernant le salarié ; que l'exercice d'un mandat prud'homal dont la candidature a été présentée par une confédération syndicale constitue une activité syndicale ; qu'en décidant que l'exercice d'un tel mandat excluait le salarié, qui en était titulaire, du champ d'application du principe de non-discrimination, pour en déduire que M. X..., dont elle constatait qu'il subissait un traitement discriminatoire de la part de son employeur, ne pouvait pour autant se prévaloir d'une discrimination syndicale ouvrant droit à réparation, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, lu à la lumière des objectifs de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et L. 2141-5 du code du travail ;

2°) ALORS QU'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions concernant le salarié, notamment en matière d'accès à la formation professionnelle ; que dès lors que des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination sont établis, il appartient à l'employeur de démontrer que son comportement et ses décisions sont justifiés par des raisons objectives, exclusives de toute discrimination ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le salarié établissait des faits caractérisant un traitement discriminatoire à son détriment de la part de l'employeur, tenant au refus des demandes de formations professionnelles sollicitées, auxquelles l'employeur s'était systématiquement abstenu de répondre ; qu'en écartant cependant l'existence d'une discrimination syndicale, aux motifs que d'autres salariés ayant des responsabilités syndicales avaient bénéficié de formation et de promotion, quand de tels motifs étaient impropres à justifier objectivement le comportement de l'employeur, et sans faire ressortir aucune raison objective donnée par l'employeur justifiant le traitement réservé à M. X..., la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

3°) ALORS QUE l'employeur ne saurait traiter de manière discriminatoire une organisation syndicale par rapport à une autre, ni donc les membres d'une organisation syndicale par rapport à ceux d'une autre organisation ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté l'existence d'un traitement discriminatoire infligé à l'exposant par l'employeur ; qu'en écartant cependant l'existence d'une discrimination syndicale, au motif inopérant que certains salariés ayant des responsabilités syndicales avaient bénéficié de formation et de promotion, sans rechercher si la discrimination subie par M. X... ne résultait pas de son appartenance à une organisation syndicale donnée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

4°) ALORS enfin QU'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions concernant le salarié, notamment en matière salariale ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le salarié faisait l'objet d'un traitement discriminatoire en matière salariale ; qu'en le déboutant cependant de sa demande de réparation à ce titre, sans faire ressortir les raisons objectives justifiant, en matière de salaire, le comportement et les décisions de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1, L. 2141-5 et L. 2141-8 du code du travail.

Composition de la juridiction : M. Lacabarats, M. Struillou, Mme Taffaleau, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, SCP Waquet, Farge et Hazan

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris 2011-12-15 (Cassation partielle)