

- Saisine du Conseil le 26 mars 2009, étant précisé qu'il s'agit d'une série de 10 dossiers;
- Convocation de la partie défenderesse par envoi de lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 14 mai 2009 ;
- Audience de conciliation le 9 juillet 2009 ;
- Débats à l'audience de bureau de jugement du 10 février 2010 ;
- Partage de voix prononcé le 24 mars 2010 ;
- Débats à l'audience de départage du 28 avril 2011 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé, initialement fixé au 1^{er} juillet 2011 puis reporté à ce jour.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Demande principale
Chefs de la demande

- Repositionnement au coefficient cadre 14 ancien coefficient 335 de la filière contrôle avec salaire afférent
- Dommages et intérêts pour préjudice subi, discrimination syndicale .. 148 034,27 €
- Article 700 du code de procédure civile 2 500,00 €
- Dépens entiers

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE

C C

- Application de l'article L. 2132-3 du code du travail
- Dommages et intérêts 20 000,00 €

Demande présentée en défense
SA D

Demandes reconventionnelles

- Débouter M. D de l'ensemble de ses demandes
- Remboursement de la provision versée par chèque B N° 2060963 du 13 Mars 2009 suivant arrêt du 12 Février 2009 sous astreinte de 100,00 E€ par jour de retard 60 000,00 €
- Article 700 du code de procédure civile 2 000,00 €
- Dépens entiers

FAITS, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Monsieur J a été engagé par la SOCIÉTÉ D selon contrat de travail à durée indéterminée conclu en décembre 1976 en qualité de professionnel de fabrication coefficient 170.

Sa qualification actuelle est agent technique d'atelier, coefficient 285.

Il a appartenu à la commission logement du comité d'entreprise en 1982.

Estimant subir un ralentissement de carrière du fait d'une discrimination syndicale, Monsieur J, avec d'autres salariés, a saisi l'inspection du travail le 27 février 2007.

L'inspecteur du travail a communiqué les conclusions de son enquête à la SOCIÉTÉ D par lettre du 27 novembre 2007 et a estimé que la rémunération mensuelle de Monsieur J, d'un montant de 2.616,15 euros, était inférieure à la moyenne de celle d'un panel de salariés à la situation comparable, soit 3.118 euros.

n'y avoir lieu à référer sur les demandes présentées par Monsieur J au titre d'une discrimination salariale en raison d'une activité syndicale.

Par arrêt du 12 février 2009, la cour d'appel de PARIS a infirmé l'ordonnance, constaté l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de la discrimination salariale pour appartenance syndicale et condamné la SOCIÉTÉ D à payer à Monsieur J la somme de 60.000 euros à titre de provision sur dommages et intérêts.

Monsieur J a saisi ce conseil, avec neuf autres salariés, le 26 mars 2009.

A l'audience de départage, Monsieur J, représenté par son conseil, reprend oralement les termes des conclusions qu'il a adressées à la juridiction par courrier reçu le 12 avril 2011 et forme les demandes ci-dessus rappelées.

Intervenante volontaire, la FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE C, représentée par Monsieur François CLERC, muni d'un pouvoir, forme la demande ci-dessus rappelée.

La SOCIÉTÉ D, représentée par son conseil et par Monsieur J, salarié muni d'un pouvoir, reprend oralement les termes des conclusions qu'elle a adressées à la juridiction par courrier reçu le 27 avril 2011, s'oppose à l'ensemble des demandes et forme la demande reconventionnelle ci-dessus rappelée.

En application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il est expressément fait référence aux conclusions déposées par les parties et reprises oralement à l'audience pour un exposé plus ample de leurs moyens et des faits de la cause.

La présente décision est contradictoire en application des dispositions de l'article 467 du code de procédure civile.

La date de prononcé, initialement fixée au 1^{er} juillet 2011, a été prorogée au 9 août 2011 en raison de la surcharge du service du départage de ce Conseil.

MOTIFS

Sur la discrimination syndicale

L'article L.1134-1 du code du travail dispose que lorsque survient un litige relatif à une discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instructions qu'il estime utile.

Monsieur J se fonde uniquement sur le rapport de l'inspecteur du travail pour étayer sa demande.

Dans sa lettre du 27 novembre 2007 à la SOCIÉTÉ D, l'inspecteur du travail explique qu'il a pris en compte un panel de 20 salariés que lui a communiqué la section C "élaboré, pour la quasi totalité des salariés, sur la base des données suivantes : date d'entrée similaire ou proche, qualification de début et diplôme équivalent, sauf pour deux salariés dont l'emploi est atypique". De ce panel, l'inspecteur du travail a extrait 11 salariés selon le critère suivant : "A partir de vos données, 11 salariés dont les rémunérations peuvent être comparées" puis a établi la moyenne des rémunérations de ces 11 salariés qu'il a comparée avec celle de Monsieur J

Celui-ci explique également la méthode suivie dans sa pièce 13 et indique "j'ai établi, après consultation du registre unique du personnel (seul document direction mis à ma disposition) un panel de comparants composé de 20 salariés qui présentent la particularité d'avoir été embauchés à la même période que moi en 1975, 1976, 1977, 1978 ou 1979. Ils ont été embauchés dans la même filière professionnelle que moi au coefficient

170. Ce panel a été communiqué à l'inspecteur du travail. L'inspecteur a appelé la direction qui lui a transmis une liste de noms. L'inspecteur, sur la base de ces éléments, a trouvé pertinent de retenir dans mon panel, 11 personnes et a établi le salaire moyen de ces personnes."

Le panel de comparaison retenu et la méthode utilisée appellent toutefois les observations suivantes.

Sur le panel de comparaison

Il convient d'abord d'abord la composition du panel de 20 salariés communiqués par le demandeur à l'inspecteur du travail avant d'étudier celle du panel de 11 salariés retenus par celui-ci.

- sur la composition du panel de 20 salariés

Monsieur J a saisi l'inspecteur du travail en même temps que Monsieur A, salarié avec lequel il présente le point commun d'avoir été embauché dans la même filière professionnelle, au même coefficient 1970, avec un CAP, à la même époque, décembre 1976 pour Monsieur J et septembre 1977 pour Monsieur A et d'être actuellement au même coefficient.

Ces deux salariés se trouvant dans une situation comparable, le panel transmis à l'inspecteur devrait en toute logique être identique.

Or, Monsieur J a transmis un panel de 20 noms et Monsieur A un panel de 16 noms. Cette anomalie est d'autant plus incompréhensible que quinze noms sont communs, que Monsieur J a exclu le nom de Monsieur L figurant dans le panel de Monsieur A et celui-ci a exclu les noms de Messieurs B, B, D, H et R du sien.

Par ailleurs, ce panel ne comprend qu'un seul salarié au coefficient 285, soit Monsieur J, qui est le même que Monsieur L. Or il résulte des panels reçus par l'inspecteur du travail que Messieurs D, E, ID, I, L, L, M et T embauchés de 1967 à 1970 au coefficient 170 avec un CAP sont au coefficient 285, de même que Messieurs A, D, E, H, L, I, M et T embauchés de 1970 à 1971, de même que Monsieur L embauché en 1973, de sorte qu'au moins 17 salariés embauchés avec le même coefficient et le même diplôme que Monsieur J sont aujourd'hui au même coefficient 285 que lui, alors même qu'ils ont une ancienneté supérieure.

Dans ces conditions, le panel de 20 salariés produit par Monsieur J ne présente pas le moindre caractère probant.

- sur la composition du panel de 11 salariés

De cet ensemble de 20 salariés, l'inspecteur du travail a extrait 11 noms sans expliquer les raisons de son choix et sans préciser quels critères étaient retenus pour opérer sa sélection. Il s'est borné à indiquer à l'employeur dans sa lettre du 27 novembre 2007 "A partir de vos données, 11 salariés dont les rémunérations peuvent être comparées" mais il n'explique pas la raison pour laquelle les 9 autres salariés du panel n'ont pas été retenus.

Deux observations peuvent être émises concernant ce choix.

D'abord, alors que Monsieur J et Monsieur A sont dans une situation identique, il est étonnant que l'inspecteur du travail ait sélectionné un panel de 11 salariés pour Monsieur J et de 10 salariés pour Monsieur A.

Enfin, alors même qu'il disposait de 15 noms communs aux panels des deux salariés, l'inspecteur du travail a choisi de sélectionner des salariés différents dans ses panels de 11 et 10 salariés si bien que Messieurs B, D et R figurent dans

7\ Ub[YX'k J' h' Y89AC' J9FG=CB' cZ7 58! ?5G'D8 : !9X]cf' fl Hd.## k k k 'WUX Ug'Wta L"
H lg'hYI hcb'mUddYUfg'Jb'h YXYa c' j Yfgjcb" H lg'hYI hWUb' VYfYa cj YX'k J' h' YZ' j Yfgjcb"

le panel de Monsieur J mais pas dans celui de Monsieur A
et que Monsieur L figure dans le panel de Monsieur A mais pas
dans celui de Monsieur J

Par conséquent alors même que Monsieur J et Monsieur A
sont dans une situation identique, l'inspecteur a établi des panels différents
aboutissant à des moyennes différentes.

Dès lors, les incohérences affectant la composition du panel de 20 salariés comme
celui de 11 salariés retenus par l'inspecteur du travail retirent tout caractère probant à ces
éléments.

Sur la méthode comparative utilisée

Cette affaire a ceci de particulier que le seul élément invoqué par le demandeur est
sa présence sous la moyenne des rémunérations définie par l'inspecteur du travail et il en
déduit que ce fait est révélateur d'une discrimination fondée sur son activité syndicale.

Au-delà des incohérences affectant la détermination de cette moyenne abordées
précédemment, il convient d'observer qu'au moins 17 salariés, embauchés aux mêmes
diplôme et coefficient que Monsieur J ont aujourd'hui un coefficient
identique au sien, alors même qu'ils n'ont exercé aucune activité syndicale, étant observé
au surplus qu'ils ont une ancienneté supérieure à la sienne. Dès lors, la présence de salariés
n'exerçant aucune activité syndicale au dessous de cette moyenne révèle bien que l'activité
syndicale n'est d'aucun effet dans le fait de se situer au-dessus ou en-dessous de la
moyenne et que d'autres éléments sont intervenus dans le déroulement de carrière de ces
salariés, dont Monsieur J

H lg'hYI hcb'mUddYUfg'Jb'h YXYa c' j Yfgjcb" H lg'hYI hWUb' VYfYa cj YX'k J' h' YZ' j Yfgjcb"
7\ Ub[YX'k J' h' Y89AC' J9FG=CB' cZ7 58! ?5G'D8 : !9X]cf' fl Hd.## k k k 'WUX Ug'Wta L"

le premier à l'embauche, qui est le même pour tous les salariés du panel, et le second à l'heure actuelle
et il en déduit que le retard qu'il subit est dû à son activité syndicale depuis 1982.
Toutefois, il ne produit pas le moindre élément sur sa rémunération et sur celle des salariés
du panel en 1982, selon lui date du début de la discrimination, et n'établit aucunement que
sa carrière s'était déroulée conformément à la moyenne de 1976 à 1982 et n'a décroché de
cette moyenne qu'à compter de 1982.

Plus généralement, le raisonnement suivi par le demandeur consiste à soutenir que
le seul fait pour un salarié syndiqué de se situer au-dessous de la moyenne des
rémunérations est révélateur d'une discrimination. Dès lors, si l'on poursuit ce même
raisonnement, le fait d'être syndiqué interdit de se situer au dessous de la moyenne, puisque
le contraire est discriminant, et garantit au salarié syndiqué une évolution conforme ou
supérieure à la moyenne sous peine de révéler une discrimination. Par conséquent, ne
peuvent se situer au-dessous de cette moyenne que les salariés non-syndiqués ce qui revient
à instaurer une discrimination à leur égard puisque, contrairement aux salariés syndiqués,
ils ne bénéficient pas de la garantie d'une évolution conforme ou supérieure à la moyenne.

Un tel raisonnement fondé sur la seule référence à une moyenne pour établir une
discrimination, étendu aux dix-neuf cas de discriminations illicites prévus par le code du
travail conduit à considérer comme victimes de discrimination la moitié des salariés, puisque
tout salarié sans exception se situe dans un ou plusieurs des dix-neuf cas, au moins dans celui
du sexe, et que la détermination d'une moyenne aboutit inévitablement à placer environ la
moitié des salariés sous cette moyenne, donc à les discriminer.

Enfin, alors que 18 salariés y compris Monsieur J, se situent au
coefficient 285, la mise en oeuvre de cette méthode aboutirait à ne justifier le passage du
demandeur à un coefficient égal ou supérieur à la moyenne que par son appartenance
syndicale, ce qui conduirait à faire subir une discrimination à Messieurs D
I, I, L, L, M, T, A, D,

H lg'hYI hcb'mUddYUfg'Jb'h YXYa c' j Yfgjcb" H lg'hYI hWUb' VYfYa cj YX'k J' h' YZ' j Yfgjcb"
7\ Ub[YX'k J' h' Y89AC' J9FG=CB' cZ7 58! ?5G'D8 : !9X]cf' fl Hd.## k k k 'WUX Ug'Wta L"

E , H , L , I , M , T
L et H qui resteraient au coefficient 285 parce qu'ils ne sont pas syndiqués.

Par conséquent, la seule comparaison à une moyenne de rémunération de salariés engagés à la même époque et au même coefficient que le demandeur ne peut suffire à laisser supposer la discrimination qu'il allègue. En l'absence de tout autre élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, Monsieur J est débouté de sa demande.

Sur la demande de l'intervenante volontaire

En l'absence de toute discrimination, l'intérêt collectif de la profession représentée par l'intervenante volontaire n'a subi aucun préjudice direct ou indirect si bien que la demande est rejetée.

Sur la demande reconventionnelle

Il sera fait injonction à Monsieur J de rembourser à la SOCIÉTÉ D la somme de 60.000 euros versée suivant arrêt du 12 février 2009, sans qu'il soit nécessaire de prononcer une astreinte.

Sur les demandes au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

L'équité impose de condamner Monsieur J à payer à la SOCIÉTÉ D la somme de 300 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Monsieur J est corrélativement débouté de sa demande à ce titre.

Sur l'exécution provisoire

Aucune circonstance de l'espèce ne conduit à prononcer l'exécution provisoire.

Sur les dépens

Partie succombante, Monsieur J est condamné aux dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le Juge Départemental, après débats en audience publique, statuant après en avoir délibéré, par jugement contradictoire, en premier ressort et prononcé par mise à disposition au greffe :

DÉBOUTE Monsieur J de l'intégralité de ses demandes ;

DÉBOUTE la FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE C de sa demande ;

FAIT INJONCTION à Monsieur J de rembourser à la SOCIÉTÉ D la somme de 60.000 euros (soixante mille euros) versée suivant arrêt du 12 février 2009 ;

7\ Ub[YX'k j' h' Y'89AC' J9FG-CB' cZ7 58! ?5G'D8: !9X]cf' fl Hd.#k k k 'WIX_Ug'Vta L"
H\ g'hYI hcb'mUddYUfg]b'h' YXYa c' j' Yfg]cb" H\ g'hYI hWUb' VYfYa c' j' YX'k j' h' Y'Z' "j' Yfg]cb"

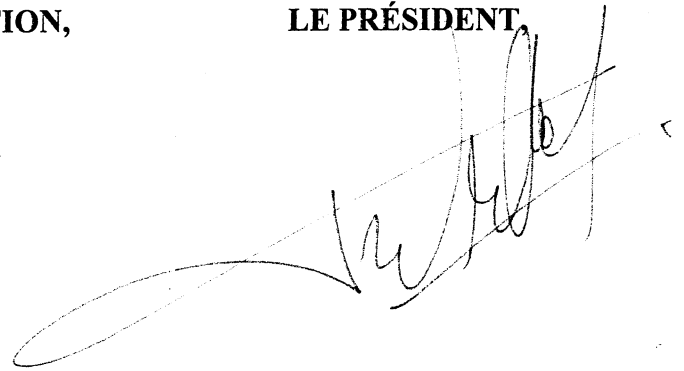
CONDAMNE Monsieur J à payer à LA SOCIÉTÉ D
la somme de 300 euros (trois cents euros) au titre des dispositions de l'article 700
du code de procédure civile ;

CONDAMNE Monsieur J aux dépens.

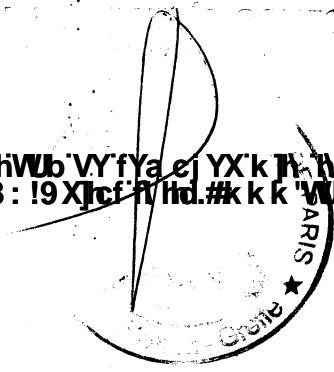
LE GREFFIER
CHARGE DE LA MISE A DISPOSITION,

LE PRÉSIDENT

C. Fouchard
Mig



ORME



H\ g'hYI hcb'mUddYUfg]b'h' YXYa c' j' Yfg]cb" H\ g'hYI hWUb' VYfYa c' j' YX'k j' h' Y'Z' "j' Yfg]cb"
7\ Ub[YX'k j' h' Y'89AC' J9FG-CB' cZ7 58! ?5G'D8: !9X]cf' fl Hd.#k k k 'WIX_Ug'Vta L"

H\ g'hYI hcb'mUddYUfg]b'h' YXYa c' j' Yfg]cb" H\ g'hYI hWUb' VYfYa c' j' YX'k j' h' Y'Z' "j' Yfg]cb"
7\ Ub[YX'k j' h' Y'89AC' J9FG-CB' cZ7 58! ?5G'D8: !9X]cf' fl Hd.#k k k 'WIX_Ug'Vta L"

7\ Ub[YX'k]h 'h Y'89AC'J9FG=CB'cZ758!?'5G'D8: !9X]cf'fl Hd.#k k k 'WUX_Ug'Vta L"
H\ g'hYI hcb`mUddYUfg]b'h YXYa c'j Yfg]cb"H\ g'hYI hWUb'VYfYa cj YX'k]h 'h YZ`"j Yfg]cb"

H\ g'hYI hcb`mUddYUfg]b'h YXYa c'j Yfg]cb"H\ g'hYI hWUb'VYfYa cj YX'k]h 'h YZ`"j Yfg]cb"
7\ Ub[YX'k]h 'h Y'89AC'J9FG=CB'cZ758!?'5G'D8: !9X]cf'fl Hd.#k k k 'WUX_Ug'Vta L"

H\ g'hYI hcb`mUddYUfg]b'h YXYa c'j Yfg]cb"H\ g'hYI hWUb'VYfYa cj YX'k]h 'h YZ`"j Yfg]cb"
7\ Ub[YX'k]h 'h Y'89AC'J9FG=CB'cZ758!?'5G'D8: !9X]cf'fl Hd.#k k k 'WUX_Ug'Vta L"