

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 11 janvier 2012

N° de pourvoi: 10-16.655

Publié au bulletin

Cassation

M. Lacabarats (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique pris en sa quatrième branche :

Vu les articles L. 1132-1, L. 1134-1 du code du travail et L. 412-2 de ce même code alors applicable au litige ;

Attendu, selon ce dernier texte, 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 en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé par la caisse régionale de crédit agricole Charente-Périgord en novembre 1972, exerçant des mandats représentatifs depuis 1974, et occupant en dernier lieu les fonctions de conseiller clientèle professionnelle, a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale affectant le déroulement de sa carrière ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande, l'arrêt retient que la référence à ses activités syndicales constitue un simple constat dépourvu de jugement de valeur ne

remettant pas en cause la qualité du travail de l'intéressé soulignée dans d'autres rubriques d'évaluation et que les éléments de fait présentés par le salarié ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination syndicale ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les fiches d'évaluation du salarié pour les années 1991 et 2002 faisaient mention d'une disponibilité réduite du fait de ses fonctions syndicales, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 février 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; remet, en conséquence, 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 Bordeaux, autrement composée ;

Condamne la caisse régionale de crédit agricole Charente-Périgord aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne 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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. X...

Il est reproché à la Cour d'appel d'avoir débouté Monsieur X... de ses demandes tendant à ce qu'il soit dit qu'il avait fait l'objet d'une discrimination dans son évolution de carrière en raison de son appartenance syndicale et à la condamnation de la CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE CHARENTE PERIGORD à dommagesintérêts ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE l'article L. 412-2 devenu l'article L. 2141-5 du code du travail dispose 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 en matière, notamment, d'avancement et de rémunération ; qu'aux termes de l'article L. 122-45

devenu l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, en raison de son appartenance ; qu'en application de l'article L. 122-45 alinéa 4 devenu l'article L. 1134-1 du Code du travail } lorsque survient un litige en méconnaissance des dispositions sus-visées, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; qu'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 ;

QUE Monsieur X... a exercé des mandats syndicaux, à partir de 1974 où il a été élu délégué du personnel sans discontinuer ; qu'il soutient qu'il a été freiné dans son déroulement de carrière en raison de son activité syndicale ; qu'à l'appui de cette allégation, il produit deux tableaux comparatifs retraçant son parcours professionnel au regard d'autres salariés de l'entreprise ; qu'il convient de vérifier si ces éléments comparatifs sont susceptibles de caractériser une disparité de situation par rapport aux autres salariés de niveau de qualification et de compétence égales, effectuant le même travail et ayant une ancienneté comparable ;

QUE le premier panel établi par M. X... concerne 27 salariés ; qu'ainsi que l'a relevé le premier juge, ce panel comporte des imprécisions sur les qualifications des salariés et leur parcours professionnel, notamment en termes de mobilité ; qu'il ne fait pas non plus apparaître l'évolution du nombre de points obtenus au titre du PQI (critère d'appréciation individuel) qui, avec le PQE (critère d'appréciation lié à l'emploi occupé), constituent les deux éléments pris en compte pour calculer la rémunération ; que de surcroît, les écarts entre les dates d'embauche sont importants (de 1966 à 1996) ; que le second panel porte sur 11 salariés ayant occupé un poste de prospecteur entre 1983 et 1984 et ayant obtenu, comme le brevet supérieur agricole en 1981 ; que cependant la caisse soutient, à juste titre, que la période de référence retenue n'est pas suffisamment probante ;

QUE la caisse verse aux débats un panel de 40 salariés, dont 16 étaient encore en poste dans l'entreprise en 2006 ; que pour chacun des agents, elle a retenu les indicateurs suivants : date d'entrée, date de départ, diplôme à l'embauche, coefficient à l'embauche, salaire net sur l'année d'embauche (1972), puis sur les années 1972 à 1977, 1982, 1987, 1992, 1997, 2002, 2005, 2006 ; que Monsieur X... critique les modalités d'élaboration de ce panel qui, selon lui, s'appuient sur des données erronées ou incomplètes en ce que d'une part, les diplômes obtenus en cours de carrière n'y figurent pas et d'autre part, les carrières de salariés ayant travaillé au siège et au réseau ne sont pas distinguées ;

QUE cependant, la caisse fait valoir, à juste titre, que son panel dont les données ont été vérifiées par un constat d'huissier en date du 30 juillet 2008, prend en compte les principales évolutions de carrière des salariés se trouvant dans situation comparable ; que telle est, aussi, bien fondée à rappeler que les passerelles entre le réseau et le siège sont fréquentes au sein de la caisse et qu'il n'y a pas lieu, en conséquence, de distinguer la carrière des salariés en fonction des filières ; que des calculs opérés par la caisse, il ressort que la carrière de l'intéressé se situe, tant en ce qui concerne le nombre de points obtenus que le salaire net versé sur les périodes de référence du panel, dans la moyenne supérieure des salariés de la caisse ayant une situation comparable ; que, d'autre part, le parcours professionnel de l'intéressé n'a pas connu de rupture pouvant s'expliquer par

une activité syndicale ;

QUE par ailleurs, sauf en 1976 où il obtenu la mutation qu'il sollicitait, le salarié n : a pas, depuis,, postulé sur un poste en avancement alors que l'évolution de carrière au sein de la poste est étroitement liée à la mobilité fonctionnelle ou géographique ; que le fait que ses supérieurs hiérarchiques aient proposé, en 1994, sa nomination à un poste de chef d'agence ne peut s'analyser en une demande de mutation ; que la fiche d'évaluation pour 2005 précisait que Monsieur X... n'envisageait pas d'évolution dans les années à venir et qu'il était satisfait dans la fonction exercée ;

QU'au demeurant, la position de Monsieur X... est en cohérence avec les appréciations de ses supérieurs hiérarchiques sur son travail dans le cadre des entretiens d'évaluation. S'il ressort des évaluations pour 1999 et 2002 que ses objectifs sont atteints au prorata du temps de présence et que sa disponibilité est réduite compte tenu des fonctions exercées, il apparaît, cependant, que cette remarque procède d'un constat dépourvu de jugement de valeur et ne remet pas en cause la qualité du travail de l'intéressé soulignée dans les autres rubriques d'évaluation, observation faite que sa notation à la lettre C correspond celle donnée à 70 % des agents de la caisse ;

QUE ces éléments relatifs au parcours professionnel de Monsieur X... ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination d'autant qu'ils ne sont corroborés par aucun fait ou témoignage de nature à accréditer les allégations du salarié ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES DES PREMIERS JUGES QU'en l'occurrence le salarié compare son cursus professionnel à ceux qui exerçaient la même fonction de démarcheur que lui dans les années 83-84, sauf Monsieur Y... et Z..., et à la promotion ayant obtenu en 1981 le brevet supérieur du Crédit Agricole, soit 9 personnes nommément désignées ;

QUE force est de constater qu'aucun élément n'est donné sur « ceux qui exerçaient les fonctions de démarcheur en 1983 ni 1984 », ni en ce qui concerne leur nombre ou leur diplôme lors de leur entrée ; qu'en outre, aucune indication n'est donnée sur les conditions de recrutement et de parcours des 9 personnes retenues avec pour seul critère la réussite à un diplôme interne ; que les deux éléments de comparaison proposés par Monsieur X... ne s'accompagnent d'aucune explication sur les critères de choix retenus tant en ce qui concerne les éléments pris en compte lors de l'embauche, sa date, les diplômes de chacun ou a fortiori les particularités éventuelles des parcours professionnels tant en ce qui concerne les diplômes éventuellement passés, les postulations faites et la mobilité ; qu'il s'ensuit que le panel proposé n'offre aucune sécurité ni aucune fiabilité pour les comparaisons qui peuvent être faites m par conséquent pour les conséquences qui peuvent en être déduites ;

QU'en réponse à cet argument, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Charente Périgord a d'une part repris le panel proposé par le salarié en le complétant avec les dates d'entrée, coefficient d'embauché, diplômes et dernier emploi occupé ; que la Caisse a également proposé un panel comparatif en sélectionnant tous les salariés embauchés en même temps, au même coefficient, dans la même filière avec des niveaux de diplôme

équivalents ; qu'elle en a tiré des courbes permettant une comparaison avec l'évolution de la carrière du requérant ; qu'à raison de l'importance des données recherchées, recensées et retenues informatiquement, la Caisse a sollicité un huissier pour qu'il vérifie, par sondages, l'exactitude des éléments retenus servant à l'établissement de données comparatives ; que les vérifications effectuées entre le 4 août et le 8 septembre 2008 ont conclu à la véracité des données retenues ; qu'en réponse à ces précisions apportées par la Caisse, qui supporte de ce fait la charge de la preuve, le salarié a émis des critiques de pure forme, s'étonnant du coût du constat et contestant les conclusions de la Caisse au motif que toute n'était pas vérifiées ; que toutefois il n'est apporté, à l'appui de ces critiques, aucun élément précis concret et objectif permettant de tenir pour erronées ou incomplètes les vérifications effectuées par la Caisse et les conclusions qu'elle en tire ; qu'il s'ensuit qu'en ce qui concerne la charge de la preuve, le demandeur se montre totalement défaillant et l'évolution de son cursus professionnel sera en conséquence appréciée sur le fondement des indications données par l'employeur et non sérieusement contestées par le salarié ; qu'il se déduit des éléments comparatifs fournis en défense, et prenant en compte des situations identifiables et réellement comparables à celles du requérant, que ce dernier a connu une évolution de carrière qui se situe dans la moyenne des 70 % du personnel de la Caisse qui donnent normalement satisfaction et font globalement correctement ce qui est attendu d'eux ; que par ailleurs, le comparatif de l'évolution de carrière avec les activités syndicales ne fait apparaître aucune anomalie ou décrochage pouvant permettre de faire un lien entre rengagement syndical et le déroulement de carrière ;

QU'en ce qui concerne le parcours professionnel., il convient de constater que les évaluations faites des qualités professionnelles de Monsieur X... se situent dans la moyenne de 70 % de salariés qui effectuent leur travail conformément aux attentes, d'autant que si les appréciations permettaient d'envisager des responsabilités élargies, le poste de directeur d'agence n'était cependant pas envisagé ; que cela n'a pas empêché Monsieur X... d'évoluer vers un poste d'animateur de guichet ou il a accompli un travail conforme à ce qui lui était confié et qui lui a valu une appréciation en cote " C " soit celle donnée à plus de 70 % des agents de la Caisse ; que Monsieur X... n'a d'ailleurs jamais postulé pour un poste de directeur d'agence et la seule postulation qu'il ait faite comme prospecteur a été satisfaite ; qu'il est noté en 2005, qu'il n'envisageait pas d'évolution dans les années à venir et Monsieur X..., qui a signé cette appréciation, ne l'a pas par la suite contestée ;

QUE les activités syndicales de Monsieur X... ont donné lieu à des appréciations de nature quantitative, aucune connotation défavorable n'accompagnant le constat d'une présence moindre du fait d'engagements syndicaux ; que les objectifs sont notés comme atteints en fonction du temps de présence et il est constaté une disponibilité réduite du fait des fonctions exercées, la formulation retenue étant totalement neutre et se bornant à émettre un constat de pur fait ; que, quant aux évolutions professionnelles différentes de certains salariés ayant obtenu le diplôme de la banque, il convient de rappeler que 6 d'entre eux étaient titulaires de diplômes universitaires et recrutés par conséquent à un indice tenant compte de cette particularité ; qu'enfin l'étude comparative proposée par l'employeur, sur la base d'un panel aux critères clairement identifiés, fait apparaître par Monsieur X... une évolution de carrière légèrement au dessus de la norme ainsi définie, aucune corrélation ne pouvant être établie par ailleurs entre ladite évolution de carrière et les fonctions syndicales occupées par Monsieur X... ;

QU'il résulte de tout ce qui précède que Monsieur X... n'apporte pas la preuve qui lui incombe que, d'une part son cursus a été différent de celui des 70 % des salariés du Crédit Agricole placés dans une situation comparable à la sienne, ni d'autre part, par conséquent a fortiori que ses engagements syndicaux aient eu une quelconque répercussion sur sa carrière.

ALORS, D'UNE PART, QUE s'il appartient au salarié qui se dit lésé par une discrimination de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de la caractériser, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments étrangers à toute discrimination justifiant la situation dont se plaint le salarié ; qu'en écartant le « panel » établi par le salarié et concernant 27 autres salariés et celui concernant 11 salariés ayant obtenu le brevet supérieur agricole en 1981, aux motifs qu'ils comportaient des imprécisions sur les qualification des salariés et leur parcours professionnel et ne faisaient pas apparaître l'évolution du nombre de points obtenus au titre du critère d'appréciation individuel, et pour le second que la période de référence retenue n'était pas suffisamment probante, si bien que ces éléments relatifs au parcours professionnel de Monsieur X... ne laissaient pas supposer l'existence d'une discrimination d'autant qu'ils n'étaient corroborés par aucun fait ou témoignage de nature à accréditer les allégations du salarié, et aux motifs adoptés des premiers juges que Monsieur X... n'apportait pas la preuve qui lui incombait que son cursus ait été différent de celui des 70 % des salariés du CREDIT AGRICOLE placés dans une situation comparable à la sienne, ni a fortiori que ses engagements syndicaux aient eu une quelconque répercussion sur sa carrière, la Cour d'appel a violé l'article L. 1134-1 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'en écartant le panel établi par le salarié concernant 27 salariés ayant, comme lui, exercé en début de carrière les fonctions de prospecteur, ainsi que le panel produit par le salarié concernant 11 salariés ayant comme lui obtenu le brevet supérieur agricole en 1981, et en retenant les documents produits par l'employeur sans qu'il résulte de l'arrêt que les salariés qui y sont mentionnés aient été placés dans une situation identique ou similaire à celle de Monsieur X..., la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision en regard des articles L. 2141-5, L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail ;

ALORS, EN OUTRE, QU'en retenant à l'encontre de Monsieur X... qu'il n'a jamais postulé pour un poste de directeur d'agence et que la seule postulation qu'il ait faite comme prospecteur a été satisfaite, sans répondre aux conclusions de Monsieur X... faisant valoir que la procédure de postulation sur une liste ouverte était une pratique récente au CREDIT AGRICOLE et qu'auparavant les promotions résultaient de l'initiative du supérieur hiérarchique direct qui proposait le salarié à l'avancement ou d'une candidature spontanée de l'intéressé éventuellement appuyée par son supérieur, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

ET ALORS, ENFIN, QUE la Cour d'appel qui a relevé que les appréciations portées sur Monsieur X... faisaient mention de ses activités syndicales et de sa disponibilité réduite du fait de celles-ci, ce qui laissait supposer l'existence d'une discrimination syndicale, n'a pas tiré les conséquences de ses constatations et a violé l'article L. 1134-1 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Bordeaux du 25 février 2010