

3 octobre 2018

Cour de cassation

Pourvoi n° 17-18.710

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2018:SO01382

Texte de la décision

Entête

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 3 octobre 2018

Rejet et rectification d'erreur matérielle

M. X..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1382 F-D

Pourvois n° P 17-18.710
et X 17-18.833 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

I - Statuant sur le pourvoi n° P 17-18.710 formé par M. Claude Y..., domicilié [...],

contre un arrêt rendu le 29 mars 2017 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 6), dans le litige l'opposant à la société Sogeti France, société par actions simplifiée, dont le siège est [...], venant aux droits de la société Sogeti IDF,

défenderesse à la cassation ;

II - Statuant sur le pourvoi n° X 17-18.833 formé par la société Sogeti France, société par actions simplifiée, venant aux droits de la société Sogeti IDF,

contre le même arrêt rendu entre les mêmes parties ;

Le demandeur au pourvoi n° P 17-18.710 invoque, à l'appui de son recours, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

La demanderesse au pourvoi n° X 17-18.833 invoque, à l'appui de son recours, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 5 septembre 2018, où étaient présents : M. X..., conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Z..., conseiller rapporteur, M. Rinuy, conseiller, Mme A..., avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Z..., conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. Y..., de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Sogeti France, l'avis de Mme A..., avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Motivation

Vu la connexité, joint les pourvois n° P 17-18.710 et X 17-18.833 ;

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 29 mars 2017) statuant sur renvoi après cassation (Soc., 28 janvier 2015, pourvoi n° 13-19.672), que M. Y... a été engagé par la société FI System, aux droits de laquelle se trouve la société Sogeti France (la société), au niveau 3.1 coefficient 170 ; que, selon avenant du 5 juillet 1999, il est devenu directeur de projet junior, sans modification corrélative de son coefficient ; qu'à compter de l'année 1999, le salarié a exercé différents mandats électifs et syndicaux ; qu'à la suite de son licenciement prononcé sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, le salarié

a été réintégré dans les effectifs de l'entreprise en 2005 au niveau 3.1 coefficient 170, sans attribution de réelles fonctions ; que se plaignant de subir une inégalité de traitement ainsi qu'une discrimination fondée sur son activité syndicale et son âge, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Moyens

Sur le quatrième moyen du pourvoi du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'ordonner à la société de le reclassifier au niveau 3.1., coefficient 210 de la convention collective Syntec, et d'ordonner la fixation du salaire annuel au montant moyen de la rémunération que la société verse à ses salariés relevant de cette classification alors, selon le moyen, que la contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut à un défaut de motifs ; qu'en affirmant, d'une part, dans la motivation de sa décision, que la reclassification du salarié devait être fixée au niveau 3.2., coefficient 210, et en décidant, d'autre part, dans le dispositif de sa décision, d'ordonner sa reclassification au niveau 3.1., coefficient 210, la cour d'appel, qui a entaché sa décision d'une contradiction entre les motifs et le dispositif, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Motivation

Mais attendu que le moyen ne tend qu'à dénoncer une erreur matérielle, rectifiée ci-après en application de l'article 462 du code de procédure civile, de sorte que ce moyen ne peut être accueilli ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les trois premiers moyens du pourvoi du salarié et sur les trois moyens du pourvoi de l'employeur ci-après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Rectifiant l'erreur matérielle figurant dans le dispositif de l'arrêt RG n° 15/02815 rendu le 29 mars 2017 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 6), dit que le dispositif sera modifié comme suit :

« Ordonne à la société Sogeti France de reclassifier M. Claude Y... au niveau 3.2 coefficient 210 de la convention collective dite Syntec » ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit qu'à la diligence du procureur général, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge de l'arrêt rectifié ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois octobre deux mille dix-huit.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi n° P 17-18.710 par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. Y....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué de n'AVOIR ordonné la reclassification de M. Y... qu'au niveau 3.1. [dans son dispositif alors que les motifs indiquent qu'il devait être classé 3.2.] coefficient 210 de la convention collective Syntec, et de l'avoir, en conséquence, débouté de sa demande de reclassification au niveau 3.3. coefficient 270 de ladite convention, d'AVOIR ordonné la fixation de son salaire annuel seulement au montant moyen de la rémunération que la SAS Sogeti verse à ses salariés relevant de cette classification, et d'AVOIR fixé en conséquence le montant des dommages et intérêts alloués au titre de la réparation du préjudice économique et du préjudice moral par lui subis ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur Claude Y... justifie d'un cursus d'étude en adéquation avec la carrière dont il estime avoir été privé, étant titulaire d'un mastère (Bac+6) en gestion de grands projets industriels et enjeux technologiques avec option multimédia ; qu'il avait en 2004 une expérience professionnelle de près de 30 ans lorsqu'il a été recruté en qualité de chef de projet par la société Fi System en 1998 avant d'être rapidement promu en qualité de directeur de projet l'année suivante ; que Monsieur Claude Y... est toutefois resté au coefficient 170 niveau 3.1. avec un salaire annuel d'environ 50 000 euros ; qu'au vu du tableau produit aux débats par Monsieur Claude Y..., aucun autre directeur de projet n'est classé en dessous du coefficient 210, niveau 3.2. ; que sur 6 directeurs de projet cité dans ce tableau comparatif, cinq sont au coefficient 210 et un seul au coefficient 270, ce dont il résulte que seule une fraction limitée des directeurs de projet parvient au niveau sommital de classification ; que Monsieur Claude Y... affirme que tous les directeurs de projet ayant un cursus professionnel, un diplôme et un âge analogues à sa situation sont positionnés au coefficient de la grille Syntec 3.3.-270 ; que toutefois, il n'est pas produit aux débats d'élément venant corroborer cette allégation ; qu'en conséquence, la cour retient que si Monsieur Claude Y... n'avait pas vu l'évolution de sa carrière interrompue par suite de la discrimination syndicale dont il a fait l'objet, il aurait atteint le coefficient 210, niveau 3.2. ; que dès lors, c'est à bon droit que Monsieur Claude Y... sollicite sa reclassification et celle-ci sera fixée au coefficient 210, niveau 3.2. ; qu'il y a donc lieu d'infirmar la décision déférée en ce qu'elle a débouté Monsieur Claude Y... de sa demande en repositionnement ;

ALORS QUE le salarié privé d'une possibilité de promotion par suite d'une discrimination illicite peut prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination ; que pour déterminer ce coefficient, le juge doit se livrer à une comparaison avec l'évolution de carrière d'autres salariés se trouvant dans une situation similaire, c'est-à-dire ayant des diplômes équivalents, la même ancienneté et une expérience professionnelle analogue ; qu'en l'espèce, M. Y... versait à l'appui de ses conclusions d'appel un tableau comparatif dont il résultait que la classification 3.2., coefficient 210 était réservée aux « juniors » ayant peu d'expérience ; qu'il ressort, en revanche, des constatations de l'arrêt que M. Y... était titulaire d'un mastère (Bac+6) en gestion de grands projets industriels et enjeux technologiques avec option multimédia, et avait en 2004 une expérience professionnelle de près de 30 ans lorsqu'il a été recruté en qualité de directeur de projets expérimenté ce, depuis son embauche, par la société Fi System en 1998 ; qu'en ordonnant cependant sa reclassification au niveau 3.1. [dans son dispositif alors que les motifs indiquent qu'il devait être classé 3.2] coefficient 210, sans constater que les salariés relevant de ce niveau étaient dans une situation comparable à celle de M. Y... en termes de diplômes, d'ancienneté et d'expérience, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du principe de la réparation intégrale du préjudice, ensemble les articles L. 1132-1 et L. 1134-5 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué de n'AVOIR fixé le salaire annuel de M. Y... qu'au montant moyen de la rémunération que la société Sogeti France verse à ses salariés relevant du niveau 3.2. coefficient 210 de la convention collective Syntec et d'AVOIR fixé en conséquence le montant des dommages et intérêts alloués au titre de la réparation du préjudice

économique et du préjudice moral par lui subis ;

AUX MOTIFS QUE au vu des pièces versées aux débats, et notamment des bilans sociaux de la SAS SOGETI FRANCE, la rémunération moyenne des salariés relevant de la classification 3.2. coefficient 210 était, pour 2014, de 74159 euros ; qu'en l'absence d'élément actualisé concernant le montant de la rémunération annuelle versée aux salariés relevant de cette classification pour l'année 2017, l'employeur sera condamné à payer, à titre de salaire, à Monsieur Claude Y... le montant moyen de la rémunération qu'il verse à ces salariés, qui est celui auquel Monsieur Claude Y... serait parvenu s'il n'avait pas été discriminé;

1° ALORS QUE la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen tenant à ce que la cour d'appel a ordonné à tort la reclassification du salarié au niveau 3.1 [dans son dispositif alors que les motifs indiquent qu'il devait être classé 3.2] coefficient 210 de la convention collective s'étendra, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, au chef de dispositif attaqué par le présent moyen ;

2° ALORS QUE le salarié privé d'une possibilité de promotion par suite d'une discrimination illicite peut prétendre, en réparation du préjudice qui en a résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le niveau d'emploi qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination, outre le salaire afférent ; que pour fixer ce salaire, le juge doit se livrer à une comparaison avec l'évolution de carrière d'autres salariés se trouvant dans une situation similaire, c'est-à-dire ayant des diplômes équivalents, la même ancienneté et/ou une expérience professionnelle analogue ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de l'arrêt que M. Y... était titulaire d'un mastère (Bac+6) en gestion de grands projets industriels et enjeux technologiques avec option multimédia, et avait en 2004 une expérience professionnelle de près de 30 ans lorsqu'il a été recruté en qualité de directeur de projets expérimenté par la société Fi System en 1998 ; qu'en fixant son salaire annuel au montant moyen de la rémunération versée aux salariés relevant de la classification 3.1 [dans son dispositif alors que les motifs indiquent qu'il devait être classé 3.2] coefficient 210 de la convention collective, sans préciser les éléments sur lesquels elle s'est fondée et sans même constater que ces salariés n'étaient pas dans une situation comparable à celle de M. Y... en termes de diplômes, d'ancienneté et d'expérience, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard du principe de la réparation intégrale du préjudice, ensemble les articles L. 1132-1 et L. 1134-5 du code du travail ;

3° ALORS QUE les juges sont tenus de motiver leur décision et ne peuvent statuer par voie de simple affirmation sans justifier en fait leur appréciation; qu'en se bornant à affirmer que le montant moyen de la rémunération annuelle versée aux salariés relevant du niveau 3.2. coefficient 210 était « celui auquel M. Y... serait parvenu s'il n'avait pas été discriminé », sans donner la moindre précision pour justifier cette affirmation, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

4° ALORS surtout QUE la cour d'appel, qui a ainsi entériné que la reclassification du salarié au niveau 3.1. [dans son dispositif alors que les motifs indiquent qu'il devait être classé 3.2] coefficient 210 de la convention collective, depuis janvier 2004, resterait identique en 2017, plus de 13 ans après – période équivalente à un tiers temps d'une carrière professionnelle globale – a privé sa décision de toute base légale au regard du principe de la réparation intégrale du préjudice, ensemble les articles L. 1132-1 et L. 1134-5 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR limité à la somme de 390 000 euros les dommages et intérêts alloués au salarié en réparation du préjudice économique et à 15 000 euros celle allouée en réparation du préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE en réparation du préjudice économique de Monsieur Claude Y... résultant de l'insuffisance du niveau de sa classification depuis qu'il a été discriminé, et sur la base du différentiel entre le salaire qu'il a perçu et celui résultant du coefficient de rémunération auquel le salarié serait parvenu sans la discrimination constatée, de l'ordre de 25 000 euros par an, la cour est en mesure de chiffrer, compte tenu de la durée de la discrimination, environ 12 années, à la somme de 300 000 euros le montant des dommages et intérêts réparant ce poste de préjudice ; que dès lors que ce préjudice est calculé sur la base d'une rémunération annualisée, il n'y a pas lieu de retenir l'existence d'un complément de préjudice au titre des congés payés ; qu'en revanche, l'insuffisance de rémunération versée à Monsieur Claude Y...,

par suite de la discrimination dont il a été l'objet, a des répercussions sur le montant de ses droits à retraite, ces derniers se trouvant minorés ; qu'il s'ensuit un préjudice distinct qui doit être réparé, et qui se fixe sur la base de 30% des sommes dont le salarié s'est trouvé privé, soit 90 000 euros ;

ALORS QUE pour fixer à la somme de 390 000 euros le montant des dommages-intérêts alloués au salarié en réparation du préjudice économique, la cour d'appel s'est basée sur le différentiel entre le salaire qu'il a perçu et celui résultant du niveau 3.2. coefficient 210 ; que dès lors, la cassation à intervenir sur le fondement du deuxième moyen tenant à ce que la cour d'appel a, à tort, fixé son salaire annuel au montant moyen de la rémunération versée aux salariés relevant de cette classification s'étendra au chef de dispositif attaqué par le présent moyen, par application de l'article 624 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION, subsidiaire

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR ordonné à la société Sogeti France de reclassifier M. Y... au niveau 3.1., coefficient 210 de la convention collective Syntec, et d'AVOIR ordonné la fixation du salaire annuel de M. Y... au montant moyen de la rémunération que la société Sogeti France verse à ses salariés relevant de cette classification ;

AUX MOTIFS énoncés aux moyens précédents ;

ALORS QUE la contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut à un défaut de motifs ; qu'en affirmant, d'une part, dans la motivation de sa décision, que la reclassification du salarié devait être fixée au niveau 3.2., coefficient 210, et en décidant, d'autre part, dans le dispositif de sa décision, d'ordonner sa reclassification au niveau 3.1., coefficient 210, la cour d'appel, qui a entaché sa décision d'une contradiction entre les motifs et le dispositif, a violé l'article 455 du code de procédure civile. Moyens produits au pourvoi n° X 17-18.833 par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Sogeti France.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR ordonné à la société Sogeti France de reclassifier M. Y... au niveau 3.1 coefficient 210 de la convention collective Syntec et d'AVOIR en conséquence ordonné la fixation de son salaire annuel au montant moyen de la rémunération que la société Sogeti verse à ses salariés relevant de cette classification

AUX MOTIFS QUE sur le repositionnement, que Monsieur Claude Y... fait valoir que depuis 2004, son employeur le tient écarté de toute activité professionnelle et que sa carrière ne connaît aucune évolution; il ajoute que les directeurs de projets bénéficient chez SOGETI du coefficient Syntec 210/niveau 3.2 pour les juniors et 270/niveau 3.3 pour les seniors alors que lui-même est au coefficient 170/niveau 3.1 ; qu'il produit aux débats un tableau comparatif de la classification d'un certain nombre de directeurs de projets travaillant au sein de l'entreprise en faisant valoir que tous sont au minimum au coefficient 210/niveau 3.2 voire 270/ niveau 3.3 avec une rémunération largement supérieure à la sienne; qu'il estime que sa rémunération fixe devrait être celle d'un directeur de projets senior en fin de carrière soit 12500 euros bruts par mois ; que la SAS SOGETI FRANCE répond que Monsieur Claude Y... ne remplit pas les conditions nécessaires à la reconnaissance de la classification qu'il revendique, que ses insuffisances professionnelles ont été reconnues par une décision judiciaire de 2004, que l'intéressé est incapable d'exercer les fonctions qu'il revendique et qu'il se refusait exécuter tout travail depuis plusieurs années ; qu'elle ajoute que les montants de rémunération évoqués par Monsieur Claude Y... ne sont pas ceux pratiqués dans l'entreprise ; que le salarié privé d'une possibilité de promotion par suite d'une discrimination illicite peut prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination et il appartenait au juge de rechercher à quel coefficient de rémunération le salarié serait parvenu sans la discrimination constatée ; que Monsieur Claude Y... a été l'objet d'une discrimination syndicale remontant à 2004 ; qu'en conséquence, les insuffisances professionnelles antérieures ne peuvent pas être prises en compte pour établir que l'intéressé n'aurait pas, même en l'absence de la discrimination constatée, évolué dans sa carrière ; que la SAS SOGETI FRANCE a tardé à mettre en place la formation nécessaire à l'adaptation du salarié après sa réintégration dans l'entreprise au mois de juillet 2005, cette formation, pourtant reconnue nécessaire par l'employeur, n'ayant commencé qu'en 2007 ; que la SAS SOGETI FRANCE n'a pas, pendant plusieurs années, fait de proposition d'affectation de son salarié à des missions

effectives ; que corrélativement, Monsieur Claude Y... n'a pas fait l'objet d'entretiens annuels d'évaluation par son employeur ; qu'en conséquence, l'employeur qui, par les agissements rappelés ci-dessus, n'a pas mis le salarié en condition de faire ses preuves, ne peut expliquer l'absence de toute évolution de carrière de Monsieur Claude Y... par le fait que celui-ci n'était pas en mesure d'occuper une fonction supérieure à celle qui était la sienne antérieurement à la discrimination syndicale ; que Monsieur Claude Y... justifie d'un cursus d'étude en adéquation avec la carrière dont il estime avoir été privé, étant titulaire d'un mastère (Bac+6) en gestion de grands projets industriels et enjeux technologiques avec option multimédia ; qu'il avait en 2004 une expérience professionnelle de près de 30 ans lorsqu'il a été recruté en qualité de chef de projet par la société Fi System en 1998 avant d'être rapidement promu en qualité de directeur de projet l'année suivante ; que Monsieur Claude Y... est toutefois resté au coefficient 170 niveau 3.1 avec un salaire annuel d'environ 50 000 euros ; qu'au vu du tableau produit aux débats par Monsieur Claude Y..., aucun autre directeur de projet n'est classé en dessous du coefficient 210, niveau 3.2 ; que sur 6 directeurs de projet cité dans ce tableau comparatif, cinq sont au coefficient 210 et un seul au coefficient 270, ce dont il résulte que seule une fraction limitée des directeurs de projet parvient au niveau sommital de classification ; que Monsieur Claude Y... affirme que tous les directeurs de projets ayant un cursus professionnel, un diplôme et un âge analogues à sa situation sont positionnés au coefficient de la grille Syntec 3.3-270 ; que toutefois, il n'est pas produit aux débats d'élément venant corroborer cette allégation ; qu'en conséquence, la cour retient que si Monsieur Claude Y... n'avait pas vu l'évolution de sa carrière interrompue par suite de la discrimination syndicale dont il a fait l'objet, il aurait atteint le coefficient 210, niveau 3.2 ; que dès lors, c'est à bon droit que Monsieur Claude Y... sollicite sa reclassification et celle-ci sera fixée au coefficient 210, niveau 3.2 ; qu'il y a donc lieu d'infirmar la décision déferée en ce qu'elle a débouté Monsieur Claude Y... de sa demande en repositionnement ; Sur la demande de réparation du préjudice économique ; qu'au vu des pièces versées aux débats, et notamment des bilans sociaux de la SAS SOGETI FRANCE, la rémunération moyenne des salariés relevant de la classification 3.2 coef 210 était, pour 2014, de 74159 euros ; qu'en l'absence d'élément actualisé concernant le montant de la rémunération annuelle versée aux salariés relevant de cette classification pour l'année 2017, l'employeur sera condamné à payer, à titre de salaire, à Monsieur Claude Y... le montant moyen de la rémunération qu'il verse à ces salariés, qui est celui auquel Monsieur Claude Y... serait parvenu s'il n'avait pas été discriminé.

1° - ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que pour dire que la société Sogeti France devait reclasser son salarié au coefficient 210, la cour d'appel lui a reproché de ne pas lui avoir fait de proposition d'affectation à des missions effectives pendant plusieurs années ce qui n'avait pas mis le salarié en condition de faire ses preuves ; qu'en statuant ainsi lorsque la société Sogeti France avait invoqué et régulièrement versé aux débats en cause d'appel les nombreux ordres de mission ou propositions de missions adressées au salarié entre 2010 et 2017, que ce dernier avait refusés (cf. ses conclusions d'appel, p. 17 à 33 et ordres de missions), la cour d'appel, qui s'est abstenue d'examiner ces éléments de preuve qui lui était soumis, a violé l'article 455 du code de procédure civile.

2° - ALORS QUE lorsqu'ils recherchent à quel coefficient de rémunération le salarié discriminé peut être reclassé, les juges doivent prendre en considération son attitude ; que le salarié ne peut être reclassé à un coefficient de rémunération si, sans la discrimination constatée, il n'aurait pu de toute façon parvenir à un tel coefficient compte tenu de son attitude négative ayant empêché le déroulement normal de sa carrière ; que dans ses conclusions d'appel, la société Sogeti France faisait valoir, avec offres de preuve, que depuis la fin de sa formation en 2009 et jusqu'en 2016, le salarié avait eu une attitude d'opposition systématique en posant des conditions inacceptables à sa reprise du travail, en refusant invariablement toutes les missions qui lui étaient proposées, en refusant de se rendre aux rendez-vous fixés par ses supérieurs hiérarchiques pour lui présenter ses missions et affectations, en refusant de se présenter aux réunions d'inter-contrats obligatoires et nécessaires pour décider des affectations, en refusant de se rendre aux formations proposées, en refusant de se rendre aux entretiens annuels d'évaluation ayant pour objet d'évaluer son activité et d'étudier ses perspectives d'évolution et en refusant de mettre à jour son CV, ce qui l'avait conduite à lui adresser deux avertissements les 8 avril et 30 décembre 2013, qu'elle concluait que cette attitude négative l'empêchait de prétendre à un repositionnement salarial ; qu'en jugeant que le salarié discriminé devait être reclassé au coefficient 210 atteint pas les autres directeurs de projet, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'attitude négative du salarié sur cette période ne l'aurait pas empêché de parvenir à un tel coefficient de rémunération, même sans la discrimination constatée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1, L. 1134-5, L. 2141-5 et L. 2141-8 du code du travail.

3° - ALORS QUE les jugements doivent être motivés ; que le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'en jugeant que le salarié victime de discrimination devait être reclassé au coefficient 210 atteint par les autres directeurs de projet, sans répondre aux conclusions de l'employeur faisant valoir que le salarié ne pouvait légitimement prétendre à un tel repositionnement compte tenu de son attitude d'opposition systématique de 2009 à 2016 consistant à poser des conditions inacceptables à sa reprise du travail, à refuser invariablement toutes les missions qui lui étaient proposées, à refuser de se rendre aux rendez-vous fixés par ses supérieurs hiérarchiques pour lui présenter ses missions et affectations, à refuser de se présenter aux réunions d'inter-contrats obligatoires et nécessaires pour décider des affectations, à refuser de se rendre aux formations proposées, à refuser de se rendre aux entretiens de développement professionnel ayant pour objet d'évaluer son activité et d'étudier ses perspectives d'évolution, à refuser de mettre à jour son CV ce qui avait entraîné des avertissements à son égard (cf. ses conclusions d'appel, p. 17 à 33), la cour d'appel a privé sa décision de motif, violant l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Sogeti France à payer à M. Y... la somme de 390.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice économique, avec intérêts au taux légal à compter de la date de l'arrêt et capitalisation des intérêts, outre la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

AUX MOTIFS visé au premier moyen

ET AUX MOTIFS QU'en réparation du préjudice économique de Monsieur Claude Y... résultant de l'insuffisance du niveau de sa classification depuis qu'il a été discriminé, et sur la base du différentiel entre le salaire qu'il a perçu et celui résultant du coefficient de rémunération auquel le salarié serait parvenu sans la discrimination constatée, de l'ordre de 25 000 euros par an, la cour est en mesure de chiffrer, compte tenu de la durée de la discrimination, environ 12 années, à la somme de 300 000 euros le montant des dommages et intérêts réparant ce poste de préjudice ; que dès lors que ce préjudice est calculé sur la base d'une rémunération annualisée, il n'y a pas lieu de retenir l'existence d'un complément de préjudice au titre des congés payés ; qu'en revanche, l'insuffisance de rémunération versée à Monsieur Claude Y..., par suite de la discrimination dont il a été l'objet, a des répercussions sur le montant de ses droits à retraite, ces derniers se trouvant minorés ; qu'il s'ensuit un préjudice distinct qui doit être réparé, et qui se fixe sur la base de 30% des sommes dont le salarié s'est trouvé privé, soit 90 000 euros (

) Sur le cours des intérêts ; que conformément aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 (anciens) du code civil, recodifiés sous les numéros 1231-6 et 1231-7 du code civil, les dommages et intérêts alloués seront assortis d'intérêts au taux légal à compter de la présente décision ; que la capitalisation des intérêts est de droit, dès lors qu'elle est demandée et s'opérera par année entière en vertu des articles 1154 (ancien) et 1343-2 du Code civil. ; Sur les frais irrépétibles ; que partie succombante, la SAS SOGETI FRANCE est condamnée à payer à Monsieur Claude Y... la somme de 2000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

1° - ALORS QUE la cassation à intervenir de l'arrêt ordonnant la reclassification du salarié au niveau 3.1 coefficient 210 de la convention collective Syntec et ordonnant la fixation de son salaire annuel au montant moyen de rémunération versé aux salariés relevant de cette classification entraînera, par voie de conséquence, l'annulation du chef du dispositif de l'arrêt accordant au salarié des dommages et intérêts en réparation du préjudice économique résultant de l'insuffisance de son niveau de classification, en application de l'article 624 du code de procédure civile

2° - ALORS QUE les jugements doivent être motivés ; qu'en affirmant, pour fixer à 300.000 euros le préjudice économique du salarié lié à sa perte de salaire, que le différentiel entre le salaire qu'il percevait et le salaire résultant du coefficient de rémunération auquel il avait droit était « de l'ordre de 25.000 euros par an » sans à aucun moment préciser l'origine d'une telle affirmation quand l'employeur offrait de prouver que ce différentiel s'élevait seulement à la somme de 10.868, 07 euros brut par an (cf. ses conclusions d'appel, p. 35, in fine et p. 36, § 1 à 8 et p. 40, § 12), la cour d'appel a privé sa décision de motif, violant l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Sogeti France à payer à M. Y... la somme de 15.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter de la date de l'arrêt et capitalisation des intérêts, outre la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

AUX MOTIFS visé au premier moyen

ET AUX MOTIFS QUE sur la demande de réparation du préjudice moral ; que Monsieur Claude Y... fait valoir qu'il a eu à souffrir moralement de l'attitude de son employeur à son égard qui n'a souhaité, pendant l'ensemble de la période de la relation contractuelle, depuis 2004, que le pousser dans une situation d'ostracisme radicalement inacceptable et insupportable ; que la SAS SOGETI FRANCE répond que Monsieur Claude Y... refuse toute affectation et que sa demande n'est pas justifiée ; que quelle que soit l'attitude de Monsieur Claude Y... au cours des toutes dernières années, il n'en reste pas moins que son employeur a usé, à son encontre, d'agissements constitutifs d'une discrimination syndicale, qui a eu pour effet non seulement de priver le salarié de la carrière à laquelle il pouvait prétendre, avec les conséquences économiques réparées comme il est dit plus haut, mais encore de lui occasionner un préjudice moral du fait de la privation de toute affectation ; que ce préjudice sera réparé par l'allocation d'une somme de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts ; Sur le cours des intérêts ; que conformément aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 (anciens) du code civil, recodifiés sous les numéros 1231-6 et 1231-7 du code civil, les dommages et intérêts alloués seront assortis d'intérêts au taux légal à compter de la présente décision ; que la capitalisation des intérêts est de droit, dès lors qu'elle est demandée et s'opérera par année entière en vertu des articles 1154 (ancien) et 1343-2 du Code civil ; sur les frais irrépétibles ; que partie succombante, la SAS SOGETI FRANCE est condamnée à payer à Monsieur Claude Y... la somme de 2000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

1° - ALORS QUE la cassation à intervenir de l'arrêt ordonnant la reclassification du salarié au niveau 3.1 coefficient 210 de la convention collective Syntec et ordonnant la fixation de son salaire annuel au montant moyen de rémunération versé aux salariés relevant de cette classification entraînera par voie de conséquence l'annulation du chef du dispositif de l'arrêt accordant au salarié des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral en résultant, en application de l'article 624 du code de procédure civile

2° - ALORS QUE le salarié ne subit aucun préjudice moral lié à la privation d'affectation si c'est lui-même qui a refusé toute affectation ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir que le salarié avait refusé toute affectation de sorte qu'il devait être débouté de sa demande d'indemnité pour préjudice moral pour privation d'affectation ; qu'en affirmant que, quelle que soit l'attitude du salarié au cours des toutes dernières années, il avait subi un préjudice moral du fait de la privation de toute affectation, la cour d'appel a violé l'article L. 1134-5 du code du travail et l'article 1147 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016.

3° - ALORS QUE les juges ne peuvent indemniser deux fois le même préjudice ; qu'il résulte des éléments de la procédure que par arrêt du 17 avril 2013, la cour d'appel a condamné la société Sogeti France à payer au salarié la somme de 15.000 euros à titre de dommages-intérêts pour discrimination, cette indemnité réparant notamment le préjudice résultant de son absence d'affectation ; que ce chef du dispositif n'a pas été censuré par l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 28 janvier 2015 ; qu'en jugeant néanmoins que le salarié était en droit d'obtenir à nouveau la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultat de la privation de toute affectation, la cour d'appel qui a indemnisé deux fois le même préjudice a violé l'article L. 1134-5 du code du travail et l'article 1147 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris k6
29 mars 2017 (n°15/02815)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 03-10-2018
- Cour d'appel de Paris K6 29-03-2017