RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 5

ARRÊT DU 23 Novembre 2017

(n° , 9 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 15/10920

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 30 Septembre 2015 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS Section Encadrement RG n° 14/00901

APPELANTE:

SA THOMSON REUTERS

sise [Adresse 1]

[Adresse 2]

représentée par Me Jeannie CREDOZ-ROSIER, avocat au barreau de PARIS, toque : P0461

INTIME:

Monsieur [R] [Z]

demeurant [Adresse 3]

[Adresse 4]

comparant en personne, assisté de Me [J]-philippe CARPENTIER, avocat au barreau de PARIS, toque : L0233

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 05 Octobre 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Emmanuelle BESSONE, Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Marie-Bernard BRETON, présidente

Monsieur Stéphane MEYER, conseiller

Madame Emmanuelle BESSONNE, conseillère

Greffier : Mme Marine BRUNIE, lors des débats

ARRET :

- Contradictoire

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile,

- signé par Mme Marie-Bernard BRETON, président et par Mme Marine BRUNIE, greffier présent lors du prononcé.

FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Monsieur [Z] [Z] a été embauché par la société Reuters Monitor GIE (devenue ensuite la société Thomson Reuters France -TRF- par l'effet d'une absorption) à compter du 1er décembre 1992, en qualité de technicien 5ème échelon.

A compter du 2 décembre 2002, il a rejoint le service 'Risque' de la société TRF, en qualité de Consultant, accédant au statut cadre 2ème groupe.

A compter de 2004, il a occupé différents mandats de représentant du personnel. Il était ainsi délégué syndical, membre titulaire du Comité d'entreprise et délégué du personnel suppléant au sein de l'Unité économique et sociale Thomson Reuters France, dont relève la société TRF.

Le 1er avril 2009, il a été promu au poste de Consultant senior.

Dans le cadre d'un projet de cession de son activité Risque à la société TRM, la société TRF a demandé à l'inspection du travail de Paris d'autoriser le transfert du contrat de travail de M. [Z]. Cette autorisation lui a été refusée.

Par décision du 14 août 2012, le Ministre du travail a annulé la décision de l'inspecteur du travail, et autorisé le transfert du contrat de travail.

Par jugement du 3 décembre 2013, le tribunal administratif de Paris a rejeté la demande de M. [Z] d'annulation de la décision ministérielle.

Le 15 janvier 2014, le Conseil de prud'hommes de Paris a débouté Monsieur [Z] ainsi que treize autres salariés de leur demande d'intégration de bonus dans leurs salaires de base.

M. [Z] a interjeté appel de cette décision, cet appel étant à ce jour pendant devant la chambre sociale de la cour d'appel de Paris.

Le 20 janvier 2014, M. [Z] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris d'une demande en paiement d'une somme de 204.060,51 € à titre de dommage-intérêts pour discrimination syndicale, et d'une somme de 20.406,05 euros au titre des congés payés y afférents.

Par jugement en date du 30 septembre 2015, le conseil de prud'hommes de Paris, s'est déclaré compétent, mais a sursis à statuer sur l'existence d'une discrimination syndicale dans l'attente de la décision de la cour administrative d'appel de Paris.

M. [Z] a interjeté appel de cette décision par déclaration du 05 novembre 2015.

Par décision du 21 mars 2016, la cour administrative d'appel de Paris a rejeté la requête de M. [Z] à l'encontre du jugement du tribunal administratif du 3 décembre 2013. Il s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat, avant de se désister de ce pourvoi, le 27 janvier 2017, ce dont il lui a été donné acte par ordonnance du 02 mars 2017.

Enfin, le 31 juillet 2017, la société TRF a reçu un courrier daté du 28 juillet 2017 de convocation à une audition en qualité de témoin assisté fixée au 14 novembre 2017 devant un juge d'instruction de Paris, dans le cadre d'une procédure d'information ouverte sur plainte avec constitution de partie civile de M. [Z] pour discrimination syndicale.

Dans ses conclusions reprises à l'audience du 05 octobre 2017, sans ajout ni retrait, la

Société THOMSON REUTERS France (TRF) demande à la cour :

in limine litis et à titre principal :

- de constater qu'à l'occasion de sa décision sur le transfert du contrat de travail, le juge administratif a apprécié la discrimination syndicale alléguée par M. [Z]

- d'infirmer en conséquence le jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 30 septembre 2015 et de se déclarer incompétente pour connaître des demandes de M. [Z] liées à une prétendue discrimination syndicale,

in limine litis et à titre subsidiaire :

- de constater l'ouverture d'une procédure pénale pour des faits de discrimination syndicale

- de surseoir à statuer jusqu'à ce qu'il soit prononcé définitivement sur l'action publique, en application de l'article 4 du code de procédure pénale ;

à titre très subsidiaire,

- de constater l'absence de faits précis et concordants laisser supposer l'existence d'une discrimination syndicale, et de débouter M. [Z] de l'ensemble de ses demandes ;

à titre plus subsidiaire,

- de constater le caractère mal fondé de la demande indemnitaire formulée par M. [Z], et de le débouter de l'ensemble de ses demandes,

- de le condamner à lui payer la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et à supporter les dépens.

La société TRF fait valoir que le principe de séparation des pouvoirs interdit au juge judiciaire de juger ou même d'apprécier des griefs qui l'ont déjà été par le juge administratif.

Elle ajoute que l'objet de l'action prud'homale est la réparation de l'infraction de discrimination syndicale qui fait l'objet de l'information judiciaire en cours.

Sur le fond, la société TRF considère que M. [Z] ne présente pas d'éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination syndicale dans la mesure où :

- il ne s'est plaint de discrimination qu'à l'occasion du transfert de son contrat de travail,

- il n'a jamais été cantonné dans un poste au sein de TRF, ni subi de refus injustifié de ses demandes de mutation, qui se sont multipliées à l'approche du transfert, mais qui portaient sur des postes sans rapport avec ses qualifications, ou correspondant à des qualifications ou rémunérations inférieures aux siennes

- conformément aux accords de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (« GPEC ») ses candidatures ont systématiquement donné lieu à un entretien

- si M. [Z] se disait prêt accepter des postes de niveau inférieur au sien, c'était sans en accepter les conditions salariales

- à compter d'octobre 2011, la société TRF a 'gelé' la mobilité des salariés de l'activité 'Risque' pour éviter leur débauchage par d'autres entités du groupe

- le Président de TRF, en qualifiant 'd'anormale' la décision de l'inspecteur du travail, n'a pas voulu stigmatiser M. [Z], mais simplement expliquer les raisons pour lesquelles son contrat n'était pas transféré comme celui des autres salariés protégés du même secteur

- M. [Z] n'a pas été affecté au service 'hotline' (réponse par téléphone aux clients) un an avant le transfert, contrairement à ce qu'il affirme

- les représentants du personnel n'avaient à solliciter aucune autorisation de la direction pour utiliser leurs heures de

délégation

- l'accord d'entreprise du 30 novembre 2009 sur les seniors, imposant un entretien professionnel de deuxième partie de carrière pour les salariés de plus de 45 ans, permettait de fixer l'entretien de M. [Z] jusqu'en 2012

- celui-ci a bénéficié au cours de sa carrière d'une importante promotion, et de plusieurs augmentations de salaire, au mérite, notamment en 2009,

- il n'existe dans l'entreprise aucune règle d'augmentation automatique de 3% du salaire chaque année

- la référence à la rémunération moyenne des hommes cadres en 2011 ne constitue pas un élément de comparaison pertinent.

Dans ses écritures reprises à l'audience du 05 octobre 2017 sans ajout ni retrait, M. [Z]

demande à la cour :

- à titre liminaire, de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a déclaré le conseil de prud'hommes compétent pour connaître du litige

- de surseoir à statuer dans l'attente de l'issue de la procédure pénale en cours, celle-ci étant susceptible d'influencer la solution du présent litige,

- sur le fond, de condamner la société Thomson Reuters France à lui payer les sommes suivantes :

- 204.060,51 euros à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, cette somme représentant les rémunérations supplémentaires qu'il aurait perçues entre 2005 et 2012 s'il avait obtenu le poste auquel il s'est porté candidat en 2006,

- 20.406 euros au titre des congés payés y afférents

- 5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Il soutient en premier lieu que si les juridictions administratives se sont prononcées sur la validité du transfert de son contrat de travail, elles n'étaient pas saisies de la question de la discrimination syndicale, et qu'elles n'ont pu connaître de tous les faits qu'il invoque aujourd'hui pour établir celle-ci.

Il rappelle que le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges nés à l'occasion d'un contrat de travail, cette règle étant d'ordre public.

Il fait valoir que l'issue de la procédure pénale est de nature à influencer la solution du litige, et qu'il est donc opportun de surseoir à statuer.

S'agissant de la discrimination syndicale, M. [Z] expose d'abord avoir été maintenu à dessein par l'entreprise dans l'unité 'Business Unit Risk' qui a été créée en 2005 pour être cédée, en raison de ses fonctions syndicales, et d'avoir été laissé sans activité dans l'entreprise à compter du 1er février 2012, après le refus de transfert décidé par l'inspecteur du travail, ces éléments confirmant selon lui le lien qui existe entre la mesure de transfert de son contrat de travail, et son appartenance syndicale, et constituant à tout le moins des indices de discrimination.

Il se plaint par ailleurs d'autres mesures discriminatoires, en indiquant :

- que dans un courriel du 19 juin 2008, son supérieur hiérarchique lui faisait remarquer que ses responsabilités syndicales étaient incompatibles avec ses fonctions de consultant

- qu'il devait demander l'autorisation de la direction des ressources humaines pour pouvoir prendre ses heures de délégation,

- qu'en 2011, il a été affecté sans son accord au service 'Hotline - Customer Support et Prise d'appel', chargé du support téléphonique sur le produit KTP, ce qui constituait une rétrogradation et une modification substantielle de son contrat de travail

- que lors d'une réunion des délégués du personnel le 24 mai 2011, il a été vivement interpellé et mis en difficulté par MM. [D] et [O], de la direction des ressources humaines

- qu'en 2011, il s'est plaint à plusieurs reprises de discrimination auprès de l'inspecteur du travail qui a demandé des explications à l'entreprise

- que lors d'une réunion du personnel le 12 mars 2012, M. [J] [J], Président Directeur Général du groupe a évoqué sa situation en la qualifiant d''anomalie', de 'bizarrerie', et un power point a été affiché mentionnant son appartenance au syndicat Force Ouvrière, ce qui l'a lourdement stigmatisé devant tous ses collègues, et accentué sa placardisation et son isolement

- qu'il n'a pas bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière comme le prévoit l'accord d'entreprise pour les seniors

- que son passage au statut cadre 2ème groupe ne constitue pas une promotion, mais un processus automatique dont tous les salariés concernés ont bénéficié dans le cadre du passage aux 35 heures

- que ses augmentations de salaires ne correspondent qu'à des rachats de congés, ou à l'application des accords d'entreprise.

MOTIFS

- Sur la compétence

Le principe de séparation des pouvoirs, issu de la loi des 16-24 août 1790, interdit au juge judiciaire de remettre en cause l'appréciation des éléments de fait et de droit par le juge administratif.

Il appartient toutefois au juge judiciaire de vérifier qu'il est saisi des mêmes éléments de fait et de droit que ceux sur lesquels le juge administratif a statué.

Or les juridictions administratives n'ont statué sur l'existence d'une discrimination syndicale à l'égard de M. [Z] qu'en ce qu'elle était susceptible d'invalider la décision d'autoriser le transfert de son contrat de travail.

Ainsi, dans son arrêt du 21 mars 2016, la cour administrative de Paris a jugé que les rejets de toutes les candidatures successives de M. [Z] à d'autres postes dans l'entreprise, de 2005 à 2011 inclus, n'étaient pas constitutifs de discrimination syndicale, ces candidatures étant trop anciennes, formées sur des postes inadaptés, ou bloquées par le gel général de la mobilité dans le groupe.

Cette décision du juge administratif est définitive, et ne saurait être remise en cause dans le cadre de la présente instance.

En revanche, la cour administrative d'appel, considérant qu'ils étaient sans incidence sur la légalité de la décision contestée, ne s'est pas prononcée sur le caractère discriminatoire des éléments suivants allégués par M. [Z] :

- les modifications des conditions de travail un an avant la décision de transfert (son 'affectation à la Hotline')

- le non respect de l'accord senior du 30.09.2009

- les déclarations d'un de ses managers selon lesquelles ses fonctions étaient incompatibles avec ses activités syndicales

- sa stigmatisation après la décision de refus de transfert prise par l'inspecteur du travail

- son défaut de reclassement après cette décision.

Les juridictions de l'ordre judiciaire demeurent donc compétentes pour statuer sur l'existence d'une discrimination syndicale s'agissant de ces éléments.

Il convient en conséquence de se déclarer compétent, la décision du conseil de prud'hommes devant être confirmée de ce chef.

- Sur la demande de sursis à statuer

Par application de l'article 4 du code de procédure pénale, l'action civile en réparation du dommage causé par l'infraction

prévue par l'article 2 peut être exercée devant une juridiction civile, séparément de l'action publique.

Toutefois, il est sursis au jugement de cette action tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique lorsque celle-ci a été mise en mouvement.

La mise en mouvement de l'action publique n'impose pas la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile, de quelque nature qu'elles soient, même si la décision à intervenir au pénal est susceptible d'exercer, directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès civil.

Si M. [Z] a déposé le 08 novembre 2013 auprès du doyen des juges d'instruction de Paris une plainte avec constitution de partie civile pour discrimination syndicale, celle-ci ne vise qu'une partie des faits fondant l'action prud'homale.

En outre, la définition de la discrimination syndicale selon les articles 225-1 et 225-2 du code pénal diffère de celle du code du travail. Les règles probatoires ne sont non plus pas les mêmes.

En conséquence, il n'y a pas lieu de surseoir à statuer jusqu'à l'issue de la procédure pénale.

- Sur le fond

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi no 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales.

Il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement, et il incombe à l'employeur qui conteste le caractère discriminatoire d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

* En premier lieu, M. Stéphane [F], Principal Consultant, écrivait le 19 juin 2008, à M. [Z] : 'Compte tenu de l'absence de souplesse de ton emploi du temps syndical (bien que je t'aie informé de l'importance de participer à la journée du 24 pour Nexane, tu m'annonces que tu devras t'absenter de 13H à 15H), je te demande de rectifier les autorisations sur ton calendar au plus vite' (...) 'Il nous semble à [A] et à moi que soit tu n'as pas encore compris l'incidence de nos actions sur notre parc clientèle soit ton organisation personnelle et ton engagement ne sont pas compatibles avec le métier de consultant tels que nos clients et nous même le concevons'.

* D'autre part, M. [Z] qui avait été nommé Consultant au Service BU Risk en 2002, puis Consultant senior en 2009, s'est plaint par courrier du 18 mars 2010 à l'inspection du travail d'avoir été affecté dans un service 'Support' nouvellement créé chargé d'apporter un support avant tout téléphonique aux clients. La direction du service BU Risk lui a demandé de rejoindre ce groupe de sept personnes deux jours par semaine, puis de façon permanente, cet emploi consistant à répondre au téléphone, visiter les clients et faire des formations, mais non plus à exercer l'activité de consultant dans les conditions où il les exerçait auparavant.

Un échelon hiérarchique intermédiaire était rajouté à la tête de ce nouveau service.

Sur l'organigramme, ce nouveau service 'Support' était positionné en marge du service BU Risk, et M. [Z] ne faisait plus partie de la liste des 'consultants KTP' (pièce 43 de l'appelant).

La direction indiquait le 24 janvier 2012 à l'inspection du travail, que cette affectation de M. [Z] à la 'hotline' ne constituait qu'une modalité de ses conditions de travail, dans le cadre de ses fonctions de Consultant Senior qui n'impliquaient pas nécessairement de déplacements réguliers auprès de la clientèle.

Il n'en demeure pas moins que cette nouvelle affectation modifiait de fait le contenu des fonctions de l'intéressé, et qu'il était le seul consultant en activité à avoir été affecté à ce service.

* En troisième lieu, Mme [O] [W], salariée au service Support Risk, atteste que le 08 juin 2011 M. [A] [M], Responsable du service Risk lui a dit suffisamment fort pour être entendu par le groupe, 'Donne du boulot à [Z]....il fout rien....c'est un syndicaliste'.

* Enfin, plusieurs salariés attestent de ce que lors de la réunion du personnel du 12 mars 2012, dans l'auditorium et en présence des autres salariés, M. [J] [J] Président Directeur Général de Thomson Reuters France a évoqué la vente du BU Risk, a nommé M. [Z] en le désignant de la main dans la salle, et a indiqué que tous les salariés de la BU Risk avaient été transférés le 01.02.2012, sauf M. [Z], ce qui constituait une 'bizarrerie', et une 'anomalie', en le répétant plusieurs fois. Il

ajoutait qu'il n'y avait pas de raison qu'il ne soit pas transféré, et qu'actuellement, il ne travaillait pas, qu'il aurait fallu qu'il conteste personnellement la décision de l'inspecteur du travail, qu'il ne l'a pas fait, et que la direction allait rapidement régler cette situation. En même temps, était présentée sur écran une fiche intitulée 'Vente de la BU Risk', et versée aux débats, mentionnant 'Transfert de l'ensemble des employés, à l'exception de [Z] [Z], FO'.

L'appelant a donc fait l'objet à plusieurs reprises, en présence d'autres salariés, de paroles ou d'écrits laissant entendre que sa qualité de syndicaliste gênait son efficacité ou son intégration dans l'entreprise.

* Enfin, entre le 1er février 2012 date du refus de transfert de l'inspecteur du travail, et le 19 août 2012, date du transfert effectif, M. [Z] a été totalement dispensé d'activité, sa rémunération lui étant maintenue. Il a donné son accord par écrit à cette dispense d'activité, en y apposant la mention manuscrite 'bon pour acord'.

L'entreprise l'a reçu en entretien de reclassement le 17 février 2012, pour faire un bilan de ses compétences et de ses recherches, et dégager des pistes de reclassement.

M. [Z] a postulé sur 5 postes au sein de l'entreprise, mais sa candidature n'a pas été retenue.

La direction des ressources humaines lui a proposé le 06 avril 2012 un poste de Spécialiste Client Corporates situé Bd Haussman à Paris, pour un salaire annuel de 45.000 euros bruts, outre une rémunération variable de 9.000 euros pour 100 % d'objectifs atteints.

Elle lui a également proposé un poste de Spécialiste Clients Grands Comptes au Luxembourg, pour un salaire annuel de 50.000 euros payable sur 13,85 mois, outre une rémunération variable de 11.000 euros pour 100% d'objectifs atteints.

M. [Z] a refusé ces deux propositions au motif qu'elles correspondaient à une diminution de moitié de son salaire, puisqu'il avait perçu en 2011 un salaire brut total de 94.022,18 euros.

La société Thomson Reuters France comptait au 31.12.2011, un total de 384 cadres en CDI (bilan social 2011). Elle ne rapporte pas la preuve qu'elle ne pouvait proposer à M. [Z], qui disposait depuis 2008 d'un master II en Management Financier International, un poste compatible avec ses aptitudes et son niveau de formation, avec une rémunération équivalente à celle qu'il percevait auparavant.

Ces éléments sont susceptibles de caractériser une atteinte à l'égalité de traitement.

L'employeur ne rapporte pas la preuve que l'affectation au service de la 'hotline' en 2010, et le défaut de reclassement de février à août 2012 étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En revanche, le salarié ne rapporte pas la preuve qu'en ne le convoquant pas à un entretien de deuxième partie de carrière avant son départ de l'entreprise, l'employeur a violé l'accord d'entreprise du 30 novembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés, puisque si cet accord prévoyait que les salariés de 45 ans et plus bénéficieraient d'un entretien la première fois après le 45 ème anniversaire, et par la suite tous les 5 ans, il permettait à l'employeur d'échelonner ces entretiens dans le temps jusqu'à la fin 2012.

Il ne résulte pas des pièces du dossier qu'il ait eu à solliciter l'autorisation de la direction des ressources humaines pour accomplir ses heures de délégation.

D'autre part, M. [Z] ne justifie d'aucune stipulation conventionnelle qui obligerait l'employeur à faire progresser automatiquement les salariés en fonction de leur ancienneté.

Enfin, il n'établit par aucune pièce qu'il a eu une évolution de salaire plus défavorable que les consultants ayant la même ancienneté que lui dans le poste.

Le préjudice subi par M. [Z] du fait de la discrimination syndicale ne saurait être évalué sur la base des salaires qu'il aurait dû percevoir s'il avait obtenu le poste pour lequel il s'est porté en vain candidat en 2005, puisqu'il a été définitivement jugé par les juridictions administratives que ces rejets de candidature n'avaient pas de caractère discriminatoire.

Il convient en conséquence de fixer son préjudice de façon forfaitaire, à la somme de 70.000 euros au regard des éléments ci-dessus développés, et de son ancienneté importante dans l'entreprise.

La créance de M. [Z] ayant une nature indemnitaire et non pas salariale, elle n'ouvre pas droit à congés payés. Cette demande sera rejetée.

- Sur les frais et dépens.

Partie succombante, la société THOMSON REUTERS FRANCE devra supporter les dépens de première instance, et d'appel.

Il n'est pas inéquitable de condamner l'employeur, partie tenue aux dépens, à payer au salarié la somme de 3.000 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, contradictoirement :

- CONFIRME le jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 30 septembre 2015 en ce qu'il s'est déclaré compétent pour connaître du litige,

- LE REFORME pour le surplus ;

- CONSTATE que les juridictions adminitratives ont définitivement statué sur le caractère non discriminatoire des refus opposés aux demandes de mutation dans l'entreprise par M. [Z] entre 2005 et 2011 inclus ;

- SE DECLARE compétent pour statuer sur les autres éléments de fait présentés par M. [Z] au titre d'une discrimination syndicale ;

- DIT N'Y AVOIR LIEU à surseoir à statuer jusqu'à l'issue de la procédure pénale engagée par M. [Z] à l'encontre de la société Thomson Reuters, et faisant l'objet de la procédure d'information judiciaire suivie au tribunal de grande instance de Paris sous le numéro 13 312 000 071 ;

- CONDAMNE la société THOMSON REUTERS FRANCE à payer à M. [Z] [Z] la somme de 70.000 euros à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale ;

- DEBOUTE M. [Z] [Z] de sa demande d'indemnité de congés payés;

- CONDAMNE la société THOMSON REUTERS FRANCE à payer à M. [Z] [Z] la somme de 3.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

- DEBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires ;

- CONDAMNE M. [Z] aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT