

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 21 septembre 2022

Rejet non spécialement motivé

M. HUGLO, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Décision n° 10705 F

Pourvoi n° E 21-17.361

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 21 SEPTEMBRE 2022

La société Diffusion plus, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° E 21-17.361 contre l'arrêt rendu le 17 décembre 2020 par la cour d'appel de Rouen (chambre sociale et des affaires de sécurité sociale), dans le litige l'opposant à M. [B] [Y], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Lanoue, conseiller référendaire, les observations écrites de la SCP Célice, Texidor et Périer, avocat de la société Diffusion plus, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [Y], après débats en l'audience publique du 15 juin 2022 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Lanoue, conseiller référendaire rapporteur, M. Rinuy, conseiller, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré

conformément à la loi, a rendu la présente décision.

1. Le moyen de cassation annexé, qui est invoqué à l'encontre de la décision attaquée, n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.
2. En application de l'article 1014, alinéa 1er, du code de procédure civile, il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce pourvoi.

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Diffusion plus aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Diffusion plus et la condamne à payer à M. [Y] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt et un septembre deux mille vingt-deux.

MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société Diffusion plus

III. La société DIFFUSION PLUS fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que Monsieur [Y] avait été victime d'une discrimination syndicale, d'AVOIR condamné la société DIFFUSION PLUS à lui payer les sommes de 10.230,96 euros à titre de dommages intérêts pour préjudice financier et de 5.000 euros à titre de dommages intérêts pour préjudice moral, et d'AVOIR débouté la société DIFFUSION PLUS de ses demandes ;

1. ALORS QU'en matière de discrimination, la comparaison opérée entre salariés quant au déroulement de leur carrière doit être faite avec des salariés engagés dans des conditions comparables de diplôme, d'ancienneté et de qualification et à une date voisine ; que par ailleurs l'existence d'une différence de traitement en termes d'évolution de carrière s'apprécie par rapport au niveau médian de rémunération et de qualification professionnelle des salariés occupant des fonctions identiques ou similaires, disposant d'un même niveau de responsabilité et ayant détenu au cours de leur carrière des fonctions comparables ; qu'en retenant que Monsieur [Y] avait été victime d'une discrimination syndicale en raison de son niveau de rémunération et de qualification professionnelle considéré comme « linéaire » et de son absence « d'évolution statutaire » (arrêt p. 8), sans constater que son évolution de carrière aurait été moins favorable que le niveau médian d'un panel représentatif de salariés occupant des fonctions identiques ou similaires, disposant d'un même niveau de responsabilités, d'expérience et de qualification et ayant détenu au cours de leur carrière des fonctions comparables, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;

2. ALORS QU'en présence d'éléments de nature à étayer l'existence d'une discrimination syndicale l'employeur reste en mesure d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que pour retenir que Monsieur [Y] apportait des éléments de nature à étayer sa discrimination syndicale la cour d'appel s'est fondée sur l'évolution de carrière « linéaire » du salarié et sur le niveau de salaire de Monsieur [Y] inférieur à la moyenne des salaires du panel de salariés retenu ; que pour justifier cette situation, la société DIFFUSION PLUS a cependant fait valoir dans ses conclusions d'appel que les entretiens professionnels du salarié pour les années 2007 à 2010 faisaient apparaître des résultats partiellement atteints et une productivité insuffisante, que le salarié avait été débouté lors d'une précédente instance d'une demande tendant à se voir reconnaître une classification supérieure, que son taux de productivité était plus faible que celui des autres salariés du panel et enfin qu'il avait fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires ; qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt que « le conseil de prud'hommes, approuvé par la cour d'appel, [a] effectivement considéré que le salarié ne justifiait pas occuper les fonctions de conducteur 3ème échelon »,

que « les quelques comptes rendus d'entretien professionnel individuel versés aux débats qui ne concernent que les années 2007 à 2010, font apparaître que, sur plusieurs critères, les résultats ne sont que partiellement atteints et que sa productivité était jugée insuffisante », que « le graphique produit par l'employeur montre que la productivité de M. [Y] était légèrement inférieure à la moyenne entre 2002 et 2006 » et enfin qu'à son dossier personnel figuraient des « observations écrites et avertissements » (arrêt p. 8) ; que pour déduire l'existence d'une discrimination syndicale, en dépit de ces justifications objectives avancées par l'employeur, la cour d'appel a néanmoins retenu, par une motivation d'ordre général, qu'« aucun des éléments présentés par l'employeur ne permet de justifier de manière objective que M. [Y], contrairement à la plupart de ses homologues, n'ait connu aucune évolution de carrière, ni salariale depuis son embauche si ce n'est son engagement syndical majeur dans l'entreprise dès 1999 » et que « le fait que l'employeur entretienne de manière générale de bonnes relations avec les représentants d'autres syndicats dans l'entreprise ainsi qu'il en justifie ne suffit pas à exclure qu'il puisse exercer une discrimination à l'égard de M. [Y] en particulier » (arrêt p. 9 § 3 et 4) ; qu'en statuant ainsi en refusant de tirer les conséquences de ses propres énonciations desquelles il ressortait que la société DIFFUSION PLUS expliquait de manière objective la différence d'évolution de salaire invoquée par le salarié au soutien de sa discrimination en raison des fonctions qu'il occupait, de son absence d'atteinte de ses objectifs, de sa productivité insuffisante et de son parcours professionnel émaillé d'observations écrites et d'avertissements, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;

3. ALORS QUE les décisions des juges du fond doivent être motivées à peine de nullité ; qu'en reprochant à la société DIFFUSION PLUS de pas avoir fait bénéficier à Monsieur [Y] d'une évolution de carrière suffisante par comparaison avec le panel de salariés présenté, sans répondre au moyen de l'exposante faisant valoir que Monsieur [Y] n'avait jamais formulé de demande de formation auprès de la société et refusait de se conformer au pouvoir de direction de son directeur de production à qui il n'adressait plus la parole (conclusions p. 23 et 26), circonstances pourtant de nature à affecter sa productivité et son évolution de carrière et à justifier une évolution de salaire inférieure au panel de salariés auquel il se comparait, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4. ALORS, ET EN TOUTE HYPOTHESE, QUE la réparation d'un dommage, qui doit être intégrale, ne peut excéder le montant du préjudice ; qu'en condamnant la société DIFFUSION PLUS à payer des dommages intérêts au salarié en réparation du préjudice matériel résultant de la discrimination syndicale retenu sur la base de la « méthode clerc », méthode ne résultant d'aucune loi ou règlement et portant atteinte au principe de réparation intégrale du préjudice, la cour d'appel a violé l'article 1231-1 du code civil (ancien article 1147), ensemble ledit principe de réparation intégrale.