

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 février 2023

Cassation partielle sans renvoi

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 183 F-B

Pourvoi n° P 21-19.094

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 FÉVRIER 2023

La société Vencorex France, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° P 21-19.094 contre l'arrêt rendu le 7 avril 2021 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale A), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [W] [O] [X], domicilié [Adresse 2],

2°/ au syndicat CGT du personnel du site chimique du [Localité 3], dont le siège est [Adresse 4],

défendeurs à la cassation.

M. [X] et le syndicat CGT du personnel du site chimique du [Localité 3] ont formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La requérante au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Les demandeurs au pourvoi incident invoquent, à l'appui de leur recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ollivier, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la société Vencorex France, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [X] et du syndicat CGT du personnel du site chimique du [Localité 3], après débats en l'audience publique du 5 janvier 2023 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ollivier, conseiller référendaire rapporteur, Mme Sommé, conseiller, et Mme Jouanneau, 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 le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Lyon, 7 avril 2021), M. [X] a été engagé par un contrat à durée indéterminée du 6 septembre 1982 par la société Rhône Poulenc, en qualité d'agent de production journalier. Après plusieurs transferts de son contrat de travail, il est devenu salarié de la société Vencorex le 1er juin 2012.

2. Le salarié a fait valoir ses droits à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante par lettre du 12 juin 2013 adressée à l'employeur. Son contrat de travail a pris fin le 31 décembre 2013.

3. Par requête du 26 décembre 2016, le salarié et le syndicat CGT des personnels du site chimique de [Localité 3] ont saisi la juridiction prud'homale afin, notamment, que le salarié soit indemnisé du préjudice résultant de la remise tardive et incomplète des documents nécessaires au suivi médical post-professionnel instauré pour les salariés exposés à des produits dangereux pour la santé.

Examen des moyens

Sur le premier et le troisième moyens du pourvoi principal et sur le moyen unique du pourvoi incident, ci-après annexés

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le deuxième moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

5. La société Vencorex France fait grief à l'arrêt de la condamner à verser au salarié une certaine somme pour remise tardive de l'attestation d'exposition et de la condamner à remettre au salarié une attestation complémentaire mentionnant son exposition à de forts champs magnétiques au sein de l'atelier électrolyse et au danger des sources radioactives, dans le délai de deux mois à compter de la signification de l'arrêt et, passé ce délai, sous astreinte de 50 euros par jour de retard constaté courant pendant le délai de deux mois, alors « qu'aux termes de l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en application de l'article R. 4412-58 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, une attestation d'exposition aux agents chimiques dangereux mentionnés à l'article R. 4412-40, remplie par l'employeur et le médecin du travail, est remise au travailleur "à son départ de l'établissement", quel qu'en soit le motif ;

Pourvoi N°21-19.094-Chambre sociale
15 février 2023
que la cour a appelé en erreur, pour dire recevables les demandes de M. [X] fondées sur la tardiveté et la perimérite de l'attestation d'exposition, que la remise par l'employeur de cette attestation s'inscrivait dans le dispositif spécifique de prévention des conséquences de l'exposition à l'amiante et aux produits dangereux et ne saurait relever de la courte prescription édictée par l'article L. 1471-1 du code du travail en matière de rupture du contrat de travail, n'étant pas en lien nécessaire avec celle-ci, a violé ce texte par refus d'application. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1471-1, alinéa 1er, du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

6. Aux termes de ce texte, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

7. L'action par laquelle un salarié sollicite la réparation du préjudice résultant de la remise tardive ou incomplète de l'attestation d'exposition aux agents chimiques dangereux prévue par l'article R. 4412-58 du code du travail, alors applicable, se rattache à l'exécution du contrat de travail.

8. Pour condamner l'employeur à payer au salarié une certaine somme à titre d'indemnité pour remise tardive de l'attestation d'exposition et à lui remettre une attestation complémentaire, l'arrêt retient que la remise par l'employeur de l'attestation d'exposition s'inscrit dans le dispositif spécifique de prévention des conséquences de l'exposition à l'amiante et aux produits dangereux et ne saurait relever de la courte prescription édictée par l'article L. 1471-1 du code du travail. L'arrêt en déduit que les demandes du salarié fondées sur la tardiveté et le caractère incomplet de l'attestation remise sont recevables.

9. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

10. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

11. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond sur la demande du salarié de paiement d'une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour remise tardive et incomplète des documents nécessaires à un suivi médical post-professionnel et sur la demande de remise d'une attestation d'exposition rectifiée.

12. Le contrat de travail du salarié a pris fin le 31 décembre 2013 et l'attestation d'exposition litigieuse lui a été remise le 31 juillet 2014. Le délai de prescription de l'action du salarié expirait au plus tard le 31 juillet 2016, en sorte que les demandes du salarié, introduites le 26 décembre 2016, sont prescrites.

13. La cassation des chefs de dispositif condamnant l'employeur à verser au salarié la somme de 1 000 euros pour remise tardive de l'attestation d'exposition et à lui remettre une attestation complémentaire n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Vencorex France à payer à M. [X] la somme de 1 000 euros pour remise tardive de l'attestation d'exposition et à lui remettre une attestation complémentaire mentionnant son exposition à de forts champs magnétiques au sein de l'atelier électrolyse et au danger des sources radioactives, dans le délai de deux mois à compter de la signification de la décision et, passé ce délai, sous astreinte de 50 euros par jour de

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

DECLARE irrecevables comme prescrites la demande de M. [X] de paiement de la somme de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts pour remise tardive et incomplète des documents nécessaires à un suivi médical post professionnel et la demande de remise d'une attestation d'exposition rectifiée, sous astreinte ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

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

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 partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Vencorex France, demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Vencorex France fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à M. [X] en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination la somme de 14.287,72 euros au titre de la perte de salaires et de droit à retraite, et de l'AVOIR, en conséquence, condamnée à payer à M. [X] la somme de 2.976,61 euros au titre de la perte sur l'indemnité amiante et celle de 7.864,62 euros au titre de la perte sur l'allocation amiante ;

1°) ALORS QUE les juges doivent préciser l'origine et la nature des renseignements qui ont servi à motiver leur décision ; qu'en se bornant, pour dire que M. [X] avait été victime de discrimination syndicale, à affirmer que ce dernier établissait que le DEST électrochimie, dont il était titulaire, était valorisé au sein de l'entreprise, sans à aucun moment préciser sur quels éléments de preuve elle fondait cette affirmation qui était pourtant sérieusement contestée par l'exposante, ni procéder à une analyse même sommaire de ces éléments, la cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE la société Vencorex France, dans ses écritures d'appel (p. 15, 16 et 19), pour expliquer la différence de salaire entre M. [X] et M. [L], précisait que la situation de ces deux salariés n'était nullement comparable dans la mesure où, outre le fait que ce dernier était titulaire d'un DUT Chimie, obtenu en 1982, 7 ans avant M. [X], leur parcours professionnel était très différent, M. [X] ayant été embauché en tant qu'opérateur de fabrication et ayant quasiment exclusivement travaillé au sein du laboratoire cependant que M. [L], embauché immédiatement en tant que technicien, avait quant à lui passé 11 années en fabrication, développant une polyvalence supérieure ; qu'en énonçant, pour dire que M. [X] avait été victime de discrimination syndicale, que l'employeur ne fournissait sur M. [L] aucun élément objectivant la disparité constatée, le seul fait qu'il ait été titulaire du DUT chimie lors de son embauche en 1985, soit 4 ans avant M. [X], ne pouvant expliquer qu'il ait un salaire supérieur avec un coefficient inférieur et alors qu'il était moins diplômé, la cour d'appel n'a ainsi pas répondu au moyen précité des conclusions de l'exposante qui était pourtant de nature à justifier la différence de salaire entre les deux salariés et a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE la société Vencorex France, pour démontrer que M. [P] avait bénéficié d'une évolution de carrière particulièrement remarquable du fait de ses qualités professionnelles, versait aux débats, en pièce n° 7 de son bordereau de communication de pièces annexé à ses écritures d'appel (p. 42), le dossier de M. [P] comprenant, outre son évaluation très élogieuse du 30 avril 2013, le courrier que la société Rhône Poulenc avait adressé à ce salarié le 3 juillet

Pourvoi N°21-19.094-Chambre sociale
1997 pour lui notifier son passage au « coefficient hiérarchique [...] 250 dans la catégorie 4 de l'avenant 2 à compter du 1er juillet 1997 », lui indiquant que cette « promotion [serait] accompagnée d'une augmentation de [ses] appointements bruts de base de 450 F/mois » et le « [félicitant] pour le travail [...] [accompli] et qui a valeur d'exemple », et le courrier de la société Rhône Poulenc du 15 décembre 1997 notifiant l'affectation de M. [P], à compter du 1er janvier suivant, « à la nouvelle entité regroupée CA-CI dans laquelle il continuera d'exercer son précédent métier CI, plus particulièrement en appui à la chaîne et aux projets TDI avec G. [F] » et précisant : « à cette occasion, il exprime très fermement la volonté de rejoindre le métier et le milieu de l'assistance exploitation ou d'une équipe projet, évolution personnelle à laquelle nous l'avons incité et que nous nous efforcerons d'initier dans le contexte convenu suivant : sa prestation surtout liée à Rhapsodie est nécessaire et budgétée à plein temps jusqu'à l'été 98 [...] », tous éléments dont il faisait spécialement état dans ses écritures d'appel (p. 22) et qui étaient de nature à justifier la différence de rémunération entre M. [P] et M. [X] ; qu'en affirmant, pour dire que M. [X] avait été victime de discrimination syndicale, que l'employeur se contentait de verser aux débats le seul entretien annuel d'évaluation effectué le 30 avril 2013 insuffisant à démontrer que les qualités professionnelles de M. [P] lui auraient permis une évolution de carrière particulièrement remarquable, la cour d'appel, qui a dénaturé le bordereau de pièces annexé aux conclusions de la société exposante, a violé le principe selon lequel le juge ne doit pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ;

4°) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent procéder par voie de simples affirmations ou de considérations générales et abstraites et doivent apprécier concrètement les faits nécessaires à la solution du litige ; qu'en se bornant, pour dire que M. [X] avait été victime de discrimination syndicale, à affirmer péremptoirement que s'agissant de M. [H], les quelques entretiens anciens versés aux débats n'étaient pas meilleurs que ceux de M. [X], desquels il ressortait que ses compétences et son professionnalisme étaient reconnus, sans déduire aucun motif à l'appui de cette allégation et préciser en quoi elle considérait que les entretiens de M. [H] n'étaient pas meilleurs que ceux de M. [X], cependant que la société exposante soulignait, dans ses écritures d'appel (p. 22 et 23), que la différence de situation entre les deux salariés était objectivement justifiée par les compétences particulières de M. [H], la cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

5°) ALORS QUE la preuve des faits juridiques est libre et peut être rapportée par tous moyens ; qu'en l'espèce où l'exposante pouvait apporter librement la preuve des justifications objectives permettant d'expliquer la différence de rémunération entre le salarié demandeur et les salariés auxquels il se comparait, la cour d'appel en énonçant, pour dire que M. [X] avait été victime de discrimination syndicale, que l'employeur produisait pour justifier l'absence de discrimination un rapport sur la situation comparée hommes/femmes au sein de l'entreprise en 2013 faisant valoir qu'il ressortirait que le salarié bénéficiait d'un salaire supérieur à la moyenne compte tenu de son âge et de son ancienneté mais que ce rapport n'était pas pertinent en raison de son caractère général comme concernant l'ensemble de la population de la société et ne permettant pas de distinguer selon la qualification, les diplômes et l'ancienneté, a ainsi imposé à l'employeur de rapporter des éléments de preuve particuliers et a violé les articles 1315 et 1341 du code civil, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, applicable en la cause ;

6°) ALORS QUE la société Vencorex France, dans ses écritures d'appel (p. 26 et 27), soutenait que si l'entretien de 2011 faisait effectivement référence aux mandats de M. [X], c'était dans l'unique but de lui donner des objectifs proportionnés au temps dédié au service, précisément afin de ne pas le discriminer et qu'ainsi, en 2011, cette recherche de l'objectif conciliable avec son mandat prud'homal avait permis au salarié d'être considéré comme ayant rempli ses objectifs ; qu'en énonçant, pour dire que M. [X] avait été victime de discrimination syndicale, qu'il justifiait que sa dernière évaluation du 28 décembre 2011 faisait état de son activité prud'homale, la cour d'appel n'a ainsi pas répondu au moyen précité des conclusions de l'exposante qui était pourtant de nature à justifier le comportement de l'employeur à l'endroit du salarié et a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

7°) ALORS QUE l'accord du 13 mars 2012, par lequel la société Perstorp, aux droits de laquelle vient la société Vencorex, s'est engagée à attribuer au salarié une augmentation de salaire au 1er juin 2012 puis une nouvelle augmentation au 1er janvier 2013, est signé des deux parties et stipule expressément que « par cet accord, les parties s'engagent à renoncer à intenter ou poursuivre toute instance ou action de quelque nature que ce soit sur le contenu de ce présent courrier et met un terme définitif à tout litige » ; qu'en énonçant néanmoins, pour allouer au salarié une somme à titre de perte de salaires et de droit à retraite, que l'accord du 13 mars 2012 était constitué d'un simple courrier de l'employeur contenant une proposition d'augmentation acceptée par le salarié et qu'il ne saurait constituer un accord transactionnel, la cour d'appel, qui n'a pas pris en considération ce paragraphe, a dénaturé par omission cet accord, violant ainsi le principe

8°) ALORS QUE le protocole d'accord valant transaction signé entre M. [X] et la société Rhodia Opérations, aux droits de laquelle vient la société Vencorex France, le 3 juillet 2008, par lequel les parties renonçaient à tout recours l'une envers l'autre pour quelque raison que ce soit, stipule expressément que « M. [X] consent à considérer que les mentions contestées sur ses bulletins de salaires depuis janvier 2006 ne sont pas manifestes d'une volonté discriminatoire » ; qu'en énonçant néanmoins, pour allouer au salarié une somme à titre de perte de salaires et de droit à retraite, que le protocole d'accord transactionnel du 3 juillet 2008 était exclusivement relatif aux réclamations du salarié quant à la mention sur ses fiches de paie de sa qualité de conseiller prud'homal de sorte qu'il ne saurait être opposé à M. [X] dans le cadre de la présente instance en discrimination, sans tenir compte du paragraphe aux termes duquel le salarié consentait à considérer que les mentions contestées sur ses bulletins de salaire depuis janvier 2006 ne manifestaient pas de volonté discriminatoire de la société Rhodia Opérations, aux droits de laquelle se trouve désormais l'exposante, la cour d'appel a dénaturé par omission le protocole d'accord du 3 juillet 2008, violant ainsi le principe selon lequel le juge ne doit pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

La société Vencorex France fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR condamnée à verser à M. [X] la somme de 1.000 euros pour remise tardive de l'attestation d'exposition et, en conséquence, de l'AVOIR condamnée à remettre à M. [X] une attestation complémentaire mentionnant son exposition à de forts champs magnétiques au sein de l'atelier électrolyse et au danger des sources radioactives, dans le délai de deux mois à compter de la signification de l'arrêt et, passé ce délai, sous astreinte de 50 euros par jour de retard constaté courant pendant le délai de deux mois ;

1°) ALORS QU' aux termes de l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en application de l'article R. 4412-58 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, une attestation d'exposition aux agents chimiques dangereux mentionnés à l'article R. 4412-40, remplie par l'employeur et le médecin du travail, est remise au travailleur « à son départ de l'établissement », quel qu'en soit le motif ; que la cour d'appel en énonçant, pour dire recevables les demandes de M. [X] fondées sur la tardiveté et la pertinence de l'attestation d'exposition, que la remise par l'employeur de cette attestation s'inscrivait dans le dispositif spécifique de prévention des conséquences de l'exposition à l'amiante et aux produits dangereux et ne saurait relever de la courte prescription édictée par l'article L. 1471-1 du code du travail en matière de rupture du contrat de travail, n'étant pas en lien nécessaire avec celle-ci, a violé ce texte par refus d'application ;

2°) ALORS QU' en tout état de cause, le manquement de l'employeur à l'une de ses obligations légales n'ouvre droit à réparation pour le salarié que si ce dernier démontre qu'il a subi un préjudice en lien avec ce manquement ; qu'en se bornant, pour allouer au salarié des dommages-intérêts pour remise tardive de l'attestation d'exposition, à affirmer que le retard dans la délivrance de l'attestation permettant au salarié de bénéficier de la surveillance médicale renforcée à laquelle il avait droit compte tenu du risque spécifique pesant sur sa santé et le caractère incomplet de ladite attestation seraient justement indemnisés par l'allocation d'une somme de 1.000 euros à titre de dommages-intérêts, sans autrement caractériser le préjudice lié à une telle délivrance, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles R. 4412-58 du code du travail et D. 461-25 du code de la sécurité sociale, dans leur rédaction applicable au litige.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

La société Vencorex France fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR condamnée à verser au syndicat CGT des personnels du site chimique de [Localité 3] la somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts ;

1°) ALORS QUE la cassation, à intervenir sur le premier moyen, de l'arrêt en ce qu'il a condamné la société Vencorex France à payer à M. [X] en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination la somme de 14.287,72 euros au titre de la perte de salaires et de droit à retraite, celle de 2.976,61 euros au titre de la perte sur l'indemnité amiante et celle de 7.864,62 euros au titre de la perte sur l'allocation amiante, entraînera également par voie de conséquence l'annulation

2°) ALORS QU' en tout état de cause, la société Vencorex France soutenait, dans ses écritures d'appel (p. 39), que le syndicat CGT du personnel du site chimique de [Localité 3] s'était joint à l'action engagée par M. [X] sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail aux motifs de l'existence d'un préjudice direct ou indirect porté à l'intérêt collectif de la profession qu'il représentait cependant que le protocole transactionnel du 3 juillet 2008, en son article 5, stipulait : « Dans l'hypothèse où une organisation syndicale, ou association, intenterait une action en faveur de M. [X], notamment en application des dispositions des articles L. 1134-2, L. 1154-2, L. 144-2 et L. 2162-9 du code du travail, et sans que cette liste soit exhaustive, M. [X] s'engage par les présentes à s'y opposer, par lettre recommandée avec accusé de réception dans les dix jours de la saisine ou de la connaissance de celle-ci. (...) Le respect de cette obligation est essentiel et conditionne la validité même du présent protocole d'accord. A défaut d'un tel engagement, la société n'aurait pas conclu le présent accord » ; qu'en se bornant, pour condamner l'exposante à verser des dommages-intérêts au syndicat CGT des personnels du site chimique de [Localité 3], à énoncer que la violation invoquée des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale était de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, de sorte que le syndicat CGT était fondé à demander la réparation du préjudice subi du fait de la violation de cette interdiction à l'égard de M. [X], la cour d'appel n'a ainsi pas répondu au moyen précité des conclusions de l'exposante tiré de l'existence du protocole transactionnel du 3 juillet 2008, et a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

M. [X] et le syndicat CGI du personnel du site chimique du [Localité 3] font grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR limité à 14 287,72 euros la somme allouée au salarié au titre de la perte de salaires et des droits à la retraite, d'AVOIR limité à 2 976,61 euros et 7 864,62 euros les sommes alloués au salarié au titre de la perte sur l'indemnité amiante et de la perte sur l'allocation amiante, et d'AVOIR limité à 500 euros la somme allouée au syndicat à titre de dommages et intérêts.

1° ALORS QUE pour limiter l'appréciation du préjudice de carrière subi par M. [X] et dire que la discrimination à prendre en compte ne s'étend que sur huit années, l'arrêt se fonde sur l'accord de médiation signé à l'issue d'une précédente procédure ; qu'en statuant ainsi, quand elle avait constaté que cet accord, intervenu le 22 novembre 2005, ne réglait que les « litiges » ayant opposés les parties « à ce jour », la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, devenu les articles 1103 et 1104 du même code.

2° ALORS QUE les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée ; d'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a également violé l'article 1134-5 du code du travail.