

C 9

N° RG 18/04078

N° Portalis DBVM-V-B7C-JWOG

N° Minute :

Copie exécutoire délivrée le :

Me Sidonie LEBLANC

la SELARL CLEMENT-CUZIN LEYRAUD DESCHEEMAKER

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE GRENOBLE

Ch. Sociale -Section B

ARRÊT DU JEUDI 26 OCTOBRE 2023

Appel d'une décision (N° RG 16/00791)

rendue par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de GRENOBLE

en date du 06 septembre 2018

suivant déclaration d'appel du 01 octobre 2018

APPELANTE :

Madame [I] [O]

née le 02 Juin 1967

[Adresse 2]

[Localité 3]

représentée par Me Sidonie LEBLANC, avocat postulant au barreau de GRENOBLE

et par Me Xavier SAUVIGNET et Me MANDENGUE de la SELARL BOUSSARD VERRECCHIA ET ASSOCIES, avocats plaidants au barreau de PARIS,

INTIMEE :

SAS STMICROELECTRONICS (ALPS) venant aux droits de la société ST ERICSSON, prise en la personne de son représentant légal en exercice sis au-dit siège

[Adresse 1]

[Localité 8]

représentée par Me Charlotte DESCHEEMAKER de la SELARL CLEMENT-CUZIN LEYRAUD DESCHEEMAKER, avocat postulant au barreau de GRENOBLE,

et par Me Alexandre DUPREY, avocat plaidant au barreau de PARIS

PARTIES INTERVENANTES :

Syndicat CGT ST MICROELECTRONICS [Localité 7]

[Adresse 4]

[Localité 7]

Syndicat Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

sis [Adresse 6]

[Adresse 6]

[Localité 5]

représentés par Me Sidonie LEBLANC, avocat postulant au barreau de GRENOBLE

et par Me Xavier SAUVIGNET et Me MANDENGUE, de la SELARL BOUSSARD VERRECCHIA ET ASSOCIES, avocats plaidants au barreau de PARIS,

COMPOSITION DE LA COUR :

LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

M. Jean-Pierre DELAVENAY, Président,

M. Frédéric BLANC, Conseiller,

Mme Hélène BLONDEAU-PATISSIER, Conseillère,

Assistés lors des débats de Mme Carole COLAS, Greffière

DÉBATS :

A l'audience publique du 14 juin 2023,

Monsieur BLANC, Conseiller, a été chargé du rapport, et les avocats ont été entendus en leurs conclusions et plaidoiries.

Et l'affaire a été mise en délibéré au 21 septembre 2023.

Le délibéré a été prorogé à la date de ce jour à laquelle l'arrêt a été rendu.

EXPOSE DU LITIGE :

Mme [I] [O], née le 2 juin 1967, a été embauchée le 20 août 1990 par la société SGS-Thomson Microelectronics Rousset, suivant contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'ingénieur produit, statut cadre, position I de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Depuis 2006, le groupe STMicroelectronics a engagé par voie d'accords collectifs une politique active en faveur du développement de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces dispositions conventionnelles s'inscrivaient dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (loi du 9 mai 2001) ainsi que les dispositions légales ultérieures (loi du 23 mars 2006) visant à établir l'égalité des chances femmes et hommes ainsi que notamment les dispositions des articles L. 1132-1, L. 2261-22, L. 2271-1, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail de Mme [I] [O] a été transféré à la société par actions simplifiée (SAS) STMicroelectronics Alps à compter du 3 août 2013.

Au cours de sa carrière, Mme [I] [O] a été mutée plusieurs fois et a exercé ses fonctions tant en France qu'à l'étranger.

Mme [I] [O] a été placée en congé maternité en 1994, 1995, 2000 et 2004.

Dans le dernier état de la relation contractuelle, Mme [I] [O] occupe le poste d'expert 1 produits/test, niveau III B, indice 180 de la convention collective précitée.

A compter du 1er avril 2023, Mme [I] [O] a commencé à exercer ses fonctions sur le site de [Localité 9] en Italie.

Mme [I] [O] est élue au comité social et économique de l'entreprise.

Saisi le 25 août 2015 par un collectif de neuf salariées dont Mme [I] [O], le conseil de prud'hommes de Grenoble statuant en référé, par ordonnance du 21 octobre 2015, a enjoint aux entités du groupe STMicroelectronics de produire, sous astreinte, les documents relatifs à la classification professionnelle et à la rémunération de dix employés de sexe

masculin, comptant une ancienneté peu ou prou équivalente à celle des demanderesses.

Par requête en date du 28 juin 2016, Mme [I] [O] a saisi le conseil de prud'hommes de Grenoble aux fins de voir reconnaître l'existence d'une situation de discrimination fondée sur le sexe lui ayant causé des préjudices et d'en obtenir réparation.

La SAS STMicroelectronics Alps s'est opposée aux prétentions adverses.

Excipant de ce que l'ordonnance du 21 octobre 2015 n'avait pas été exécutée par la SAS STMicroelectronics Alps, Mme [I] [O] a saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes le 10 juillet 2018, d'une demande tendant à obtenir la liquidation de l'astreinte et d'une nouvelle demande de communication de pièces.

Par ordonnance du 5 septembre 2018, la formation de référé du conseil de prud'hommes de Grenoble a ordonné la liquidation de l'astreinte prononcée le 21 octobre 2015, débouté Mme [I] [O] de sa demande de communication de pièces, débouté la SAS STMicroelectronics Alps de sa demande reconventionnelle et condamné cette dernière aux dépens d'instance.

Par jugement en date du 6 septembre 2018, le conseil de prud'hommes de Grenoble a :

- débouté Mme [I] [O] de l'ensemble de ses demandes,
- débouté la SAS STMicroelectronics Alps de sa demande reconventionnelle,
- dit que chaque partie conservera à sa charge ses propres dépens.

La décision a été notifiée par le greffe par lettres recommandées avec accusés de réception signés le 7 septembre 2018.

Par déclaration en date du 1er octobre 2018, Mme [I] [O] a interjeté appel à l'encontre dudit jugement.

Le 15 novembre 2019, le syndicat CGT STMicroelectronics [Localité 8] est intervenu volontairement à l'instance.

Par ordonnance juridictionnelle en date du 29 octobre 2020, le conseiller de la mise en état a :

- enjoint à la SAS STMicroelectronics Alps de communiquer à Mme [I] [O]
- la liste nominative de tous les salariés embauchés entre le 1er janvier 1989 et le 31 décembre 1991, en qualité d'ingénieur positions I, encore présents au 31 décembre 2015 au sein de la SAS STMicroelectronics Alps ainsi que pour chacun d'entre eux les informations suivantes :
  - le sexe, l'âge, la nature et le niveau de diplôme ;
  - l'intitulé de chaque emploi occupé ;
  - le nom de chaque site d'affectation ;
  - leurs dates de passage de coefficient, niveau et classification ;
  - leur rémunération brute annuelle en distinguant tous les éléments de rémunération (salaire de base, primes et indemnité de chaque nature) ;
  - les bulletins de salaire de décembre de chaque année pour les années 1989 à 2018 de tous les ingénieurs position I embauchés entre le 1er janvier 1989 et le 31 décembre 1991, encore présents au 31 décembre 2015 ;
- débouté en l'état Mme [I] [O] de sa demande tendant au prononcé d'une astreinte ;
- réservé les demandes relatives aux frais irrépétibles exposés par les parties ;
- condamné la SAS STMicroelectronics Alps aux dépens de l'incident.

Le 9 septembre 2022, le syndicat FTM CGT est intervenu volontairement à l'instance.

Aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 31 mars 2023, Mme [I] [O] sollicite de la cour de :

Vu les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'article 11 du code de procédure civile,  
Vu l'article 1er de la loi du 27 mai 2008,  
Vu l'article L. 1222-1 du code du travail,

Déclarer l'appel de Mme [I] [O] recevable et bien fondée,

Confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a débouté la SA STMicroelectronics Fance de sa demande tendant au rejet des pièces tf10 et 46,

Infirmier le jugement de première instance en ce qu'il a débouté Mme [I] [O] de l'intégralité de ses demandes,

Statuant à nouveau,

Juger recevables dans les débats les pièces n° 10 et 46 de la salariée,

Juger que Mme [I] [O] fait l'objet d'une discrimination à raison de son sexe et de sa grossesse,

En conséquence,

Condamner la SAS STMicroelectronics Alps au repositionnement de Mme [I] [O] au coefficient 135A, JG17 au 1 janvier 2016 puis au coefficient 180, JG18 au 1er janvier 2021,

Fixer l'appointement mensuel contractuel de base de Mme [I] [O] à la somme de 6.200€ au 1 er janvier 2016 ;

Condamner la SAS STMicroelectronics Alps au rappel de salaire correspondant du 1er janvier 2016 au jour de la décision à intervenir, tenant compte des augmentations individuelles et générales moyennes perçues par la catégorie de la salariée et complété par une prime égale à la prime moyenne annuelle de cette catégorie,

Condamner la SAS STMicroelectronics Alps à la production des bulletins de salaire mensuels afférents rectifiés,

Condamner la SAS STMicroelectronics Alps à verser à Mme [I] [O] les sommes suivantes:

- 298.900,80 € net à titre de dommages et intérêts au titre du préjudice économique,

- 56.000 € net à titre de dommages et intérêts au titre du préjudice moral,

Condamner la SAS STMicroelectronics Alps au paiement de la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice tiré de la violation des accords collectifs ;

Ordonner la capitalisation des intérêts conformément à l'article 1343-2 du code civil ;

Condamner la société à verser la somme de 4.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 1er février 2023, la SAS STMicroelectronics Alps sollicite de la cour de :

Recevoir la société concluante en ses conclusions et en son appel incident ; l'y déclarant bien fondée;

Confirmer le jugement entrepris sauf en ce qu'il a débouté la SAS STMicroelectronics Alps de sa demande tendant au rejet de la pièce adverse n°10 ;

Statuant à nouveau de ce seul chef,

Rejeter des débats la pièce n°10 de Mme [I] [O].

Débouter Mme [I] [O] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions

Y ajoutant,

Débouter le syndicat CGT STMicroelectronics [Localité 8] de toutes ses demandes, fins et conclusions

Déclarer irrecevable l'intervention volontaire du syndicat Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et subsidiairement le débouter de l'ensemble de ses demandes, moyens fins et conclusions

Condamner Mme [I] [O] à verser à la SAS STMicroelectronics Alps la somme de 4.000€ en application de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

Condamner le syndicat CGT STMicroelectronics [Localité 8] et le syndicat Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT à verser chacun à la SAS STMicroelectronics Alps la somme de 1.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 9 septembre 2022, le syndicat CGT STMicroelectronics [Localité 8] sollicite de la cour de :

Vu notamment les articles L 1132-1, L.1142-1 et L 2132-3 du Code du Travail,

- Juger recevable l'intervention volontaire du syndicat CGT STMicroelectronics [Localité 8],
- Condamner la SAS STMicroelectronics [Localité 8] 2 à verser au profit du syndicat CGT STMicroelectronics [Localité 8] la somme de 2.000 € à titre de dommages et intérêts suite à l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession par le fait de la discrimination à raison du sexe et de la situation de famille commis par l'employeur,
- Condamner la SAS STMicroelectronics [Localité 8] 2 à verser au profit du syndicat CGT STMicroelectronics [Localité 8] la somme de 2.000 € à titre de dommages et intérêts pour violation de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vigueur,
- Condamner la SAS STMicroelectronics [Localité 8] 2 à verser au profit du syndicat CGT STMicroelectronics [Localité 8] la somme de 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- Condamner la SAS STMicroelectronics [Localité 8] 2 aux entiers dépens.

Aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 31 mars 2023, le syndicat Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT sollicite de la cour de :

Vu notamment les articles L. 1132-1, L. 1142-1 et L. 2132-3 du code du travail,

Juger recevable l'intervention volontaire de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT,

Condamner la SA STMicroelectronics France à verser au profit de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT la somme de 2.000 € à titre de dommages et intérêts suite à l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession par le fait de la discrimination à raison du sexe et de la situation de famille commis par l'employeur,

Condamner la SA STMicroelectronics France à verser au profit de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT la somme de 2.000 € à titre de dommages et intérêts pour violation de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vigueur,

Condamner la SA STMicroelectronics France à verser au profit de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT la somme de 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamner la SA STMicroelectronics France aux entiers dépens.

Pour un exposé complet des moyens et prétentions des parties, il convient au visa de l'article 455 du code de procédure civile de se reporter aux conclusions des parties susvisées.

La clôture de l'instruction a été prononcée le 6 avril 2023.

L'affaire, fixée pour être plaidée à l'audience du 14 juin 2023, a été mise en délibéré au 21 septembre 2023, délibéré prorogé au 26 octobre 2023.

#### EXPOSE DES MOTIFS :

Sur la demande de rabat de la clôture et la recevabilité des conclusions et pièces postérieures à la clôture :

Au visa de l'article 803 du code de procédure civile, aucune cause grave ne justifie qu'il soit fait droit à la demande de révocation de la clôture prononcée le 06 avril 2023.

Tout d'abord, l'ensemble des moyens antérieurs au 17 novembre 2022 sont sans portée, la cour observant néanmoins que l'intimée a largement participé à allonger la procédure d'appel puisqu'elle admet elle-même n'avoir exécuté

pleinement l'ordonnance du conseiller de la mise en état du 29 octobre 2020 lui faisant injonction de fournir à l'appelante un certain nombre d'éléments de comparaison non anonymisés nécessaires au titre du litige que le 12 juillet 2022, et que l'appelante a conclu ensuite dans un délai raisonnable le 09 septembre 2022.

En effet, à la demande du conseil de l'intimée, selon courrier transmis par RPVA le 27 octobre 2022, le conseiller de la mise en état a informé, dans un message communiqué aux parties le 03 novembre 2022, de sa décision d'annuler la clôture annoncée le 17 novembre 2022 ainsi que de défixer l'audience des plaidoiries programmée au 14 décembre 2022 et sur suggestion de cette même partie, a mis en place le calendrier de procédure suivant :

- conclusions de l'intimée au plus tard le 05 janvier 2023
- conclusions de l'appelante au plus tard le 30 mars 2023
- clôture annoncée le 06 avril 2023

S'il ne s'agit certes pas du calendrier de procédure proposé par la société intimée, le conseiller de la mise en état n'étant pas lié, celle-ci n'a fait part d'aucune difficulté au conseiller de la mise en état sur le calendrier de procédure mis en place, dont elle avait elle-même suggéré le principe.

La société intimée n'a pas respecté ce calendrier de procédure puisqu'elle n'a transmis, le 05 janvier 2023, qu'un bordereau de communication de pièces alors que l'article 954 du code de procédure civile impose que le bordereau de communication de pièces soit annexé à des conclusions.

Celles-ci n'ont été adressées que le 1er février 2023, soit avec plusieurs semaines de retard, sans que la société intimée n'ait là encore attiré l'attention du conseiller de la mise en état sur une éventuelle difficulté quant au calendrier de procédure.

La requérante se prévaut à tort de diligences alléguées dans d'autres procédures pendantes, dès lors qu'il s'agit de procédures d'appel distinctes et de litiges individuels.

L'appelante principale a adressé ses conclusions en réplique le 31 mars 2023, soit seulement avec un jour de retard sur le calendrier contre plusieurs semaines pour l'intimée.

L'absence de respect du calendrier de procédure a conduit le conseiller de la mise en état à rejeter à deux reprises la demande de report de clôture présentée par la société intimée dès lors qu'aucun empêchement légitime n'avait été mis en avant en temps utile.

L'article 800 du code de procédure civile prévoit d'ailleurs que la clôture peut être prononcée à l'encontre d'une partie n'ayant pas accompli les diligences mises à sa charge.

Le principe du contradictoire a dès lors parfaitement été respecté par la mise en place d'un calendrier de procédure à la demande de l'intimée qu'elle n'a pas respecté, de sorte qu'elle invoque de manière inopérante le non-respect du droit à un procès équitable tel que résultant de l'article 6-1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Au demeurant, alors que la clôture a été prononcée le 06 avril 2023 et que l'audience des plaidoiries a été fixée au 14 juin 2023, l'intimée a attendu le 9 juin 2023 pour solliciter le rabat de l'ordonnance de clôture au conseiller de la mise en état qui l'a refusé par ordonnance du 13 juin 2023 et déposer de nouvelles conclusions dont elle entend obtenir la recevabilité de sorte que faire droit à sa demande reviendrait à méconnaître le principe du contradictoire à l'égard de l'autre partie, appelante principale de surcroît.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de rejeter la demande de rabat de l'ordonnance de clôture et de déclarer irrecevables les conclusions de la société intimée déposées le 09 juin 2023 ainsi que les pièces communes n°AAA à MMM et les pièces individuelles n°71 à 81.

Sur la fin de non-recevoir tirée de l'irrecevabilité des pièces n°10 :

Il résulte du point 4 de l'introduction du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD), que le droit à la protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu et doit être considéré par rapport à sa fonction dans la société et être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux, conformément au principe de proportionnalité. Il ajoute que le présent règlement respecte tous les droits fondamentaux et observe les libertés et les principes reconnus par la Charte, consacrés par les traités, en particulier le droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial.

Il résulte par ailleurs des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

En l'espèce, la salariée produit la pièce n°10 qui constitue un tableau indiquant le nom de différents salariés, leur date d'embauche, le niveau de salaire, de classification et de job grade datant de 2011 et qui serait issu, selon les parties, de la société ST Ericsson, disparue en 2013 au profit de la STMicroelectronics Alps.

L'employeur sollicite l'irrecevabilité de cette pièce au motif qu'elle porte atteinte au droit à la vie privée des salariés indiqués sur le tableau et en raison d'un doute sur la manière dont la salariée s'est procuré ladite pièce.

Ainsi, il ressort d'un mail en date du 19 mai 2011 de M. [B] [J], appartenant au service des ressources humaines de la société ST Ericsson, qu'un fichier de données confidentielles avait été mis en ligne sur l'intranet par accident et qu'il était demandé la destruction de toutes copies, l'usage d'informations privées étant interdit.

La salariée produit également un mail en date du 30 septembre 2015 de M. [G] [D] qui a transféré ce document à Mme [K], plaignante dans une affaire similaire pendante devant la présente cour d'appel.

Dès lors, il résulte de ces éléments que la salariée s'est procuré le document litigieux par un tiers qui, bien qu'ayant eu un accès libre à celui-ci, ne l'a pas supprimé conformément à la demande des ressources humaines et l'a transféré à une autre personne tierce plusieurs années après.

Il s'ensuit que la salariée s'est procuré ce document par un procédé déloyal et à tout le moins illicite.

Pour autant, le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

Au cas particulier, la salariée soutient que la pièce litigieuse est indispensable à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée en ce qu'elle lui a permis d'établir une comparaison entre sa situation et celles d'autres salariés quant à l'évolution de carrière et le montant du salaire démontrant ainsi, selon elle, l'existence d'une discrimination.

Il incombe donc à la cour de rechercher, par un contrôle de proportionnalité, si l'atteinte portée à la vie personnelle des salariés est justifiée au regard du droit à la preuve de la salariée, c'est-à-dire de vérifier, d'une part, si la production de cette preuve était indispensable et, d'autre part, si l'atteinte à la vie personnelle qui en résulte est proportionnée au but poursuivi.

Or, dans le cadre de ce mode de preuve aménagé, il ressort des circonstances de l'espèce que la salariée ne disposait pas d'autres moyens de preuve au moment de la saisine du juge prud'homal pour fournir des éléments de comparaison en vue d'établir la discrimination alléguée.

En effet, hormis certains documents qui, selon la salariée, établiraient l'existence d'une discrimination systémique au

sein de la société, elle produit des éléments de comparaison avec d'autres salariées uniquement après les avoir obtenus en cours de procédure sur injonction judiciaire.

Il s'ensuit que la production de la pièce n°10 est apparue nécessaire et indispensable pour soutenir la comparaison alléguée et solliciter avec succès à deux reprises devant le juge la communication d'autres pièces utiles par l'employeur.

L'atteinte portée à la vie personnelle des salariés concernés est considérée comme proportionnée au but poursuivi dans la mesure où la salariée n'a utilisé que les éléments strictement utiles et nécessaires à la comparaison qu'elle entend établir dans le cadre de son droit à la preuve.

Par conséquent, il convient de déclarer recevable la pièce n°10 produite par la salariée et de débouter l'employeur de sa demande d'irrecevabilité.

Sur la discrimination prohibée à raison du sexe et de l'état de grossesse et de maternité :

Premièrement, l'article L1132-1 du code du travail prévoit que :

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 n° 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 notamment de son sexe ou de sa grossesse.

L'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations énonce que :

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

L'article 2 de la même loi prévoit que :

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité :

1° (Abrogé) ;

2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle.

Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

3° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services.

Ce principe ne fait pas obstacle à ce que des différences soient faites selon l'un des motifs mentionnés au premier alinéa du présent 3° lorsqu'elles sont justifiées par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés.

La dérogation prévue au deuxième alinéa du présent 3° n'est pas applicable aux différences de traitement fondées sur l'origine, le patronyme ou l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une prétendue race ;

4° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité.

Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes en raison de la grossesse ou la maternité, y compris du congé de maternité, ou de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

5° Ces principes ne font notamment pas obstacle :

a) Aux mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement;

b) Aux mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ;

c) A l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe ;

6° Ces principes ne font pas obstacle aux différences de traitement prévues et autorisées par les lois et règlements en vigueur à la date de publication de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle.

L'article L 1134-1 du code du travail dispose que :

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il résulte de l'interprétation de ses dispositions que le salarié n'a pas nécessairement à fournir des éléments de comparaison avec d'autres collègues pour alléguer avoir été victime d'une discrimination prohibée.

Lorsqu'il se compare à d'autres salariés, les éléments avancés par le demandeur doivent en revanche être suffisamment précis.

Un seul élément de fait discriminatoire peut suffire à obliger l'employeur à se justifier.

Un rapport de l'inspection du travail, une stagnation dans la carrière, la chronologie des faits peuvent être par exemple des éléments de fait laissant présumer une discrimination prohibée.

S'il n'est en principe pas de discrimination directe sans intention de la commettre (cass.soc. 7 juillet 2021, pourvoi n° 20-16.206), cette intention est indifférente en cas de discrimination indirecte.

Des analyses statistiques à l'échelle de l'entreprise révélant une situation défavorable d'une catégorie de salariés à laquelle le demandeur appartient sont susceptibles de constituer des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination selon un critère prohibé de nature à déclencher l'obligation de l'employeur de se justifier (cass.soc.14 décembre 2022, pourvoi n°21-19628 ; CJCE, 23 oct. 1993, aff. C-127/92).

Un refus de tout accès à l'information de la part d'un employeur peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte selon les circonstances de l'espèce. (CJUE, 19 avr. 2012, aff. C-415/10)

Deuxièmement, l'article L 1142-1 du code du travail dispose que :

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'article L 1144-1 du code du travail énonce que :

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Troisièmement, l'article L 3221-1 du code du travail prévoit que :

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article L 3221-2 du même code énonce que :

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article L 3221-3 du code du travail dispose que :

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

L'article L3221-4 du code du travail prévoit que :

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

L'article L 3221-5 du même code énonce que :

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

L'article L 3121-6 du code du travail prévoit que :

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

L'article L3221-7 du code du travail dispose que :

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

L'article L3221-8 du même code prévoit que :

Lorsque survient un litige relatif à l'application du présent chapitre, les règles de preuve énoncées à l'article L. 1144-1 s'appliquent.

Quatrièmement, l'article L 1142-8 du code du travail applicable à compter du 01 janvier 2019 et amendé à compter du 27 décembre 2021 énonce que :

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en 'uvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définis par décret.

Les articles L 1142-9 et suivants du code du travail définissent les mesures correctrices à mettre en 'uvre lorsque que les résultats sont inférieurs à un niveau fixé par décret.

Les articles D 1142-2 et suivants du code du travail tels qu'issus du décret n°2019-15 du 08 janvier 2019 dont ses deux annexes selon la taille de l'entreprise précisent les indicateurs à prendre en compte, les modalités de contrôle et de diffusion des résultats obtenus ainsi que les conditions dans lesquelles les mesures de correction doivent être mises en oeuvre.

En particulier, l'article D 1142-6 du code du travail dans sa version applicable à compter du 01 janvier 2019 dispose que :

Les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article L. 1142-9, doivent être mises en 'uvre dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à soixante-quinze points.

Cinquièmement, l'article D2323-12 dans sa version en vigueur du 01 avril 2009 au 01 janvier 2012 puis l'article R 2323-12 à compter de cette dernière date jusqu'au 01 janvier 2018 énoncent que :

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ces indicateurs sont précisés ensuite.

L'article L 2312-18 du code du travail applicable à compter du 1er janvier 2018 et modifié à plusieurs reprises prévoit que :

Une base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12- du code de commerce, et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8 du présent code.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette

autorité.

Sixièmement, une comparaison de situations ne peut être faite qu'entre salariés d'une même entreprise et non de salariés d'entreprises différentes.

Plus précisément, le principe ne s'applique pas lorsque des salariés qui revendiquent le bénéfice d'un droit ou d'un avantage n'appartiennent pas à l'entreprise au sein de laquelle ce droit ou cet avantage est reconnu en vertu d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur peu important que leur société et les salariés auxquels ils se comparent appartiennent au même groupe.

Au sein d'une union économique et sociale (UES), qui est composée de personnes juridiques distinctes, pour la détermination des droits à rémunération d'un salarié, il ne peut y avoir de comparaison entre les conditions de rémunération de ce salarié et celles d'autres salariés compris dans l'unité économique et sociale que si ces conditions sont fixées par la loi, une convention ou un accord collectif commun, ainsi que dans le cas où le travail de ces salariés est accompli dans un même établissement.

Septièmement, l'article L1225-26 du code du travail dispose que :

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Huitièmement, il résulte des articles 1383 et 1383-1 du code civil que l'aveu judiciaire ou extra-judiciaire suppose une volonté non équivoque de la part de son auteur de reconnaître un fait de nature à produire contre lui des effets juridiques.

L'aveu ne peut porter que sur un fait et non un point de droit.

L'aveu judiciaire est indivisible.

En l'espèce, la salariée n'objective pas les éléments de fait suivants :

- L'élément de fait que toute note en-dessous de 100 dans le cadre de l'index de l'égalité professionnelle révélerait une problématique discriminatoire structurelle ne peut être retenu, dès lors que l'article D. 1142-6 du code du travail prévoit que les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article L. 1142-9, doivent être mises en 'uvre dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3

est inférieur à soixante-quinze points ;

- Le panel issu de l'ordonnance du 21 octobre 2015 n'est pas probant en ce que les salariés sont anonymisés par l'employeur malgré l'injonction judiciaire et que les éléments communiqués demeurent insuffisants pour permettre à la salariée d'établir une comparaison suffisante avec lesdits salariés ;

- Il ressort du rapport SECAFI 2022 qu'en 2021, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est en faveur des femmes pour les jobs grades 12, 14, 15 et 16.

- Le jugement du conseil de prud'hommes dans l'affaire opposant Mme [N] à la société STMicroelectronics [Localité 7] 2 est sans portée en ce que la situation individuelle de Mme [N] apparaît distincte de celle de Mme [O] et qu'il ne peut constituer un élément de fait établi étant donné que la société STMicroelectronics [Localité 7] 2 a interjeté appel ;

- Le compte-rendu du CSE du 19 mai 2022 manque de pertinence en ce que le tableau établissant le bilan des entretiens annuels est insuffisamment précis quant aux critères pris en compte, notamment le fait qu'il ne semble pas y avoir de distinction entre les OATAM et les Ingénieurs/cadres, en fonction de l'ancienneté, des fonctions occupées, ou du job grade.

- L'avis sur le rapport de situation comparée femmes/hommes, rendu par le syndicat CGT en 2018, est inopérant en ce qu'il concerne uniquement les établissements de [Localité 7] et de [Localité 7] 2.

- L'avenant n°3 à l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 22 février 2011 manque de pertinence en ce que l'établissement [Localité 8] Alps n'y est pas partie ;

- Le panel « artisanal » élaboré par Mme [O] concernant neuf hommes issus de la même promotion de l'école ENSPG ou d'une promotion proche de la sienne, est sans portée probatoire en l'absence des éléments probants relatifs aux salariés quant à leur diplôme, date et conditions d'embauche, les éléments produits par la salariée étant insuffisants à ce titre ;

- La salariée n'apporte aucun élément établissant un lien entre la discrimination alléguée et son état de maternité pendant la relation de travail ;

En revanche, elle matérialise les éléments de fait suivants :

- Un écart de rémunération entre les hommes et les femmes au poste d'ingénieur par la production conjointe et corroborative des bilans sociaux et des rapports de situation comparée entre 2006 et 2015 concernant STMicroelectronics France ainsi que pour les établissements de [Localité 8], [Localité 8] Alps, [Localité 7] et [Localité 7] 2, que la salariée exploite à l'aide de tableaux dans ses écritures (pages 15 à 17 des conclusions), étant donné que les bilans sociaux prennent en compte l'intégralité de la rémunération versée alors que les rapports de situation comparée se limitent au salaire de base et sachant que les rapports de situation comparée neutralisent les temps partiels en prenant en compte « un salaire de base mensuel proratisé à l'équivalent temps plein de référence » :

Salaire de base moyen des ingénieurs/cadres selon le rapport de situation comparée de 2011 au sein de STMicroelectronics Alps (Ex-Ericsson) : 4 018 € pour les femmes contre 4 688 € pour les hommes ;

Salaire de base moyen des ingénieurs/cadres selon le rapport de situation comparée de 2015 au sein de STMicroelectronics Alps (Ex-Ericsson) : 4 204 € pour les femmes contre 4 927 € pour les hommes ;

Rémunération mensuelle moyenne des ingénieurs/cadres selon le bilan social en 2011 au sein de STMicroelectronics Alps (Ex-Ericsson) : 3 859 € pour les femmes contre 4 907 € pour les hommes ;

Rémunération mensuelle moyenne des ingénieurs/cadres selon le bilan social en 2015 au sein de STMicroelectronics Alps (Ex-Ericsson) : 4 336 € pour les femmes contre 5 922 € pour les hommes ;

- Il ressort également des rapports de situation comparée, que la salariée exploite par des tableaux dans ses écritures qu'il est constaté une part plus faible de femmes par rapport aux hommes dans les jobs grades les plus élevés à compter des jobs grades 12 et 14, objectivant l'existence d'un frein à l'évolution de carrière pour les femmes :

Selon le rapport de situation comparée de 2011 pour l'établissement de [Localité 8] Alps (Ericsson), il y avait 17 femmes contre 35 hommes au job grade 12, 43 femmes pour 115 hommes au job grade 13, 60 femmes contre 159 hommes au job grade 14, 28 femmes contre 154 hommes au job grade 15, 13 femmes contre 108 hommes au job grade 16 ;

Selon le rapport de situation comparée de 2015 pour l'établissement de [Localité 8] Alps, il y avait 12 femmes contre 19 hommes au job grade 12, 24 femmes contre 52 hommes au job grade 13, 35 femmes contre 73 hommes au job grade 14, 21 femmes contre 79 hommes au job grade 15, 11 femmes contre 64 hommes au job grade 16.

- Le rapport [W], qui traite uniquement de l'établissement ST Ericsson, devenu STMicroelectronics Alps en 2010, publié en 2012, met en évidence, sur la base des rapports de situation comparée, des écarts significatifs de rémunération en 2010 entre les femmes ingénieures et cadres et les hommes ingénieurs et cadres ;

- La confirmation d'un écart général de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de STMicroelectronics, tous sites confondus, selon le rapport SECAFI, en date du 20 décembre 2017, analysant les données sociales entre 2014 et 2016 en ramenant les rémunérations à un taux plein (pages 36, 41 et 61 à 65 du rapport) :

« Un accroissement plus rapide du salaire moyen femmes » entre 2013 et 2016, hors 2014 ;

Rémunérations moyennes des ingénieurs et cadres en 2016 : 4 554 € pour les femmes contre 5 446 € pour les hommes ;

« En moyenne et toutes catégories confondues, [les femmes] gagnent 9% de moins que les hommes : l'écart est de 12 % chez les cadres » - « Si on tient compte aussi des coefficients, l'écart est proche de 5 % chez les cadres ».

« Chez les I/C, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est accentué par la moindre féminisation dans les coefficients les plus élevés » - « S'ajoute à cela le fait que les écarts de rémunérations hommes-femmes s'accroissent plus on monte dans les coefficients ».

- Le rapport SECAFI du 13 juin 2022 met en exergue, pour l'année 2021, un taux de féminisation des cadres qui baisse avec le job grade avec 33,7% de femmes au JG12, 26,5 % au JG14, 17,9 % au JG16 et 13,7% au JG18, ainsi qu'un écart de salaire d'au moins 3 % entre les femmes et les hommes pour les JG 17 et 18 pour une ancienneté similaire ;

- Le compte-rendu de la NAO de 2022 met en évidence une différence de l'appointement contractuel mensuel par tranche d'ancienneté entre les hommes et les femmes avec 4 447 € pour les femmes contre 4 668 € pour les hommes pour une ancienneté entre 10 et 14 ans, 5 198 € pour les femmes contre 5 480 € pour les hommes pour une ancienneté comprise entre 20 et 24 ans et 5 756 € pour les femmes contre 6 247 € pour les hommes pour une ancienneté entre 30 et 34 ans ;

- L'accord d'entreprise du 21 décembre 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail, conclu entre l'ensemble des entités STMicroelectronics de l'UES et les organisations syndicales représentatives, reconnaît que : « L'utilisation du profil référent et les actions mises en place

depuis plusieurs années ont permis d'atteindre les objectifs en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à niveaux de responsabilité équivalents. Néanmoins, la disparité notable de la répartition femmes / hommes par job grade fait apparaître au sein de la population cadre des écarts de rémunération que l'entreprise souhaite à nouveau réduire et ainsi améliorer la note de l'index égalité femmes/hommes sur le premier indicateur ».

- L'écart de salaire concernant les ingénieurs/cadres a également été constaté par l'inspection du travail puisqu'elle a pris contact avec la société Ericsson [Localité 8] Alps par courrier en date du 19 juillet 2010 en indiquant que « La lecture des commentaires sur le bilan social de la Société Ericson fait apparaître un écart de salaire entre hommes et femmes ingénieurs et cadres de 1 080 € pour une expérience identique et un âge équivalent » ;

- L'écart de salaire à l'embauche et dans l'évolution de carrière concernant les ingénieurs/cadres a de nouveau été constaté par l'inspection du travail par courrier en date du 5 février 2018, en indiquant que :

Mme [O] perçoit un salaire inférieur à coefficient d'embauche et ancienneté égale par rapport aux hommes ;

Le salaire moyen des ingénieurs d'Alps SAS est d'environ 4 908,56 €. Le salaire de Mme [O] est inférieur de 16 % à cette moyenne ;

- Une réticence de l'employeur à communiquer les pièces sollicitées et ayant fait l'objet d'une injonction judiciaire :

Transmission de données anonymisées malgré l'ordonnance du conseil de prud'hommes de Grenoble en date du 21 octobre 2015 qui imposait la transmission des « documents concernant dix hommes non anonymes actuellement salariés et embauchés au 1er février 2010 [...] » ;

Transmission tardive et incomplète des documents ordonnée par le conseiller de la mise en état dans son ordonnance du 29 octobre 2020 : l'employeur a transmis une partie des éléments le 31 mai 2021 sous pseudonyme par matricule, puis le 2 août 2021 et finalement, le 12 juillet 2022, l'employeur a transmis à la salariée une table de correspondances entre les noms, prénoms et matricules des salariés comparés ;

- Malgré plusieurs demandes par emails, la salariée, qui s'était vu attribuer le job grade 15 en 2008, n'a été promue au job grade 16 qu'à compter de novembre 2019 ;

- Malgré de bonnes appréciations lors des entretiens annuels entre 1999 et 2018 (Bonne, Très bonne ou Excellente Performance en fonction des années) et une demande d'évolution en 2013, Mme [O] n'a évolué vers un métier « technique » qu'à compter de 2019 ;

Pris dans leur globalité, ces éléments de fait laissent présumer l'existence d'une discrimination prohibée à raison du sexe en ce qu'ils traduisent une évolution de carrière et de rémunération de l'intéressée ralentie par rapport à des salariés de sexe masculin dans une situation comparable dans l'entreprise mais encore dans l'union économique et sociale lorsque la comparaison résulte de l'application d'accords collectifs signés à ce niveau et le cas échéant, une situation des femmes dans l'entreprise et dans l'union économique et sociale quant à leur progression de rémunération et leur évolution professionnelle moins favorable d'un point de vue générale et plus spécifiquement s'agissant de la catégorie des ingénieurs et cadres que celle des hommes.

En réponse, l'employeur apporte certaines justifications suffisantes étrangères à toute discrimination en ce que :

- Les accords relatifs à l'égalité professionnelle adoptés par la société en 2014, 2017, 2019 et 2022, ainsi que le bilan 2021 de la commission pour l'égalité professionnelle font ressortir l'existence d'une politique volontariste de réduction des discriminations salariales entre les hommes et les femmes ;
- Il ressort de l'ensemble des rapports de situation comparée entre 2007 et 2021 que le nombre de femmes dans les postes à responsabilité (jobs grades 15 à 18) a augmenté ;
- Le rapport SECAFI rendu en 2017 pour l'année 2016 démontre un accroissement plus rapide des salaires des femmes entre 2013 et 2016, excepté pour l'année 2014 ;
- Le rapport SECAFI 2022 met en exergue que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est devenu favorable pour les femmes dans les jobs grades 12, 14, 15 et 16 ;
- Le compte-rendu de NAO du 21 février 2022 met en évidence que la répartition d'augmentation de la rémunération correspond à la répartition entre les femmes et les hommes ;
- Il ressort de l'index égalité femmes/hommes que la société STMicroelectronics a publié une note de 87 points en 2020 et une note de 93 points en 2021, confirmant la politique volontariste de la société en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ;
- La salariée a bénéficié de plusieurs augmentations salariales entre 1998 et 2022 en moyenne entre 2 % et 4 %, excepté certaines années de gel de la politique salariale ;

En revanche, l'employeur n'apporte pas de justifications objectives étrangères à toute discrimination prohibée sur les autres éléments de fait en ce que :

- le moyen soulevé par l'employeur quant à « l'aveu de la carence probatoire » de la salariée est inopérant dès lors que cette dernière a sollicité la communication de plus amples éléments afin de présenter une comparaison plus adéquate à hauteur d'appel et afin que l'absence d'anonymat du premier panel de comparaison, ordonnée en 2015 par le conseil de prud'hommes, soit respectée par l'employeur ;
- Le moyen soulevé par l'employeur quant au fait que la salariée ne peut pas utiliser les pièces produites par lui sur injonction judiciaire pour apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination est inopérant, dès lors que la salariée produit une analyse comparant les salariés constituant le panel sur la base des éléments versés par l'employeur et que ce dernier a pu y répondre en vertu du principe de la contradiction ;
- Le rapport du groupe de travail sur la rémunération femmes/hommes, du 11 février 2011, manque de pertinence en ce qu'il ne concerne pas l'établissement de [Localité 8] Alps (Ericsson) ;
- Le moyen soulevé par l'employeur à l'égard du rapport [W] n'est pas fondé dès lors que ce rapport se fonde sur les données statistiques objectives « que le CE a bien voulu lui remettre » et qu'aucun élément ne permet d'établir qu'il s'agissait « d'une mission délibérément orientée, dans laquelle le statisticien cherche in fine à proposer sa méthode pour une nouvelle mission à venir » (page 17 des conclusions) ;
- L'accord du 7 juillet 2014, regroupant les sociétés STMicroelectronics, [Localité 7] 2, [Localité 8] 2 et Alps, reconnaît l'existence indirectement mais nécessairement de la persistance d'une discrimination générale entre les femmes et les hommes ;

L'accord indique que « la Direction et les Partenaires Sociaux réaffirment leur volonté de définir et mettre en place des politiques permettant d'appliquer concrètement le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise » et que « Les actions définies dans le présent accord visent à [...] assurer l'équité professionnelle en termes d'évolution professionnelle. Des indicateurs de suivi sont précisées dans le projet afin de garantir cet objectif global d'équité ».

- Le rapport SECAFI rendu en 2017 sur l'année 2016 met en exergue un écart persistant de salaire de 5 % pour les Ingénieurs/cadres, après prise en compte des temps partiels ;
- L'outil du profil référent, créé en 2011, est largement inopérant en ce qu'il s'attache uniquement à analyser les inégalités de traitement entre tous les salariés, qu'il ne distingue pas utilement les femmes et les hommes et que la justification apportée par l'employeur est insuffisante en l'absence d'autres éléments établissant que la distinction serait inutile car elle démontrait en réalité l'absence de discrimination entre les hommes et les femmes (page 53 des écritures) ;
- De la même manière, le suivi de l'outil de priorisation et d'analyse des situations individuelles (OPASI) par la commission de suivi de l'égalité professionnelle, en date du 26 mars 2019, manque de pertinence en ce qu'il ne permet pas de distinguer les hommes et les femmes et ne constitue donc pas un outil de lutte contre les discriminations, mais uniquement un outil pour garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés peu important leur sexe ;
- Malgré le courrier transmis à l'inspection du travail le 24 février 2022, l'employeur n'apporte aucun autre élément permettant d'établir que « le changement de Job Grade n'est pas dû à l'ancienneté, au changement de poste ou à la performance, mais à l'enrichissement des fonctions / de niveau de responsabilités » ;
- Les communications effectuées par l'employeur quant à la mise en 'uvre d'une action intitulée « Women in Leadership » et le code de conduite adopté en 2015 manquent de pertinence en ce qu'ils ne permettent pas de justifier de la discrimination alléguée, mais reflètent uniquement le fait qu'il y a un problème de rémunération et dans l'évolution de carrière entre les hommes et les femmes ;
- Le rapport sur les discriminations collectives en entreprise, l'explication du rapport de situation comparée et celle relative à la négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle, issus du site du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, sont sans portée en ce qu'ils portent uniquement sur la politique publique de l'État quant à la lutte contre les discriminations salariales entre les hommes et les femmes sans que cela n'apporte des précisions utiles quant à la situation des femmes et de la salariée au sein de STMicroelectronics Alps ;
- L'employeur n'apporte aucun élément suffisamment probant permettant d'établir que les femmes sont plus fortement positionnées sur des métiers supports, qui offrent les mêmes opportunités d'évolution de carrière (jusqu'au JG18), mais que le nombre de postes sur les métiers support est nettement moindre que sur le c'ur d'activité ;
- Le moyen soulevé par l'employeur quant au type de métier est inopérant en ce que la salariée occupait un poste « c'ur de métier », c'est-à-dire ingénieure dans la filière « développement de produits » ;
- Les graphiques de comparaison, établis au niveau de la société et au niveau de l'UES sur la base des rapports de situation comparée pour les années 2015 et 2019, manquent de valeur probante en ce que les éléments de comparaison ne sont pas produits, de sorte que la cour d'appel ne peut vérifier la réalité des chiffres, que l'ancienneté indiquée diffère jusqu'à deux ans et qu'en tout état de cause, la salariée demeure dans la fourchette basse/moyenne des graphiques ;
- Le moyen soulevé par l'employeur selon lequel la salariée a accepté librement son contrat de travail est inopérant en ce qu'elle n'avait pas connaissance des conditions d'embauche à la même période de ses collègues de sexe masculin dans une situation similaire à la sienne et que surtout, tout engagement contractuel procédant d'une discrimination prohibée est nul par application de l'article L 1132-4 du code du travail, anciennement L 122-45 du code du travail ;

- Le panel issu de l'ordonnance du 21 octobre 2015 n'est pas probant en ce que les salariés sont anonymisés par l'employeur malgré l'injonction judiciaire et que les éléments communiqués demeurent insuffisants pour permettre à la salariée d'établir une comparaison suffisante avec lesdits salariés ;

- Les éléments relatifs au panel issu de l'ordonnance de 2020 sont inopérants dès lors que la salariée n'exploite pas ce panel ;

- L'employeur n'apporte aucune justification pertinente, ni aucun élément probant quant à l'absence d'évolution de job grade de la salariée entre 2008 et 2019 :

L'employeur ne soulève aucun moyen pertinent quant au fait que la salariée a, entre 2008 et 2019, eu comme notation : « Bonne Performance, Très Bonne performance, Adéquate ou Exceptionnelle » ;

L'employeur ne développe aucune justification quant à l'absence de prise en compte de la demande d'évolution de la salariée dans un métier plus technique lors de son entretien annuel de 2013 ;

L'employeur ne produit aucun élément permettant de justifier et d'établir que les possibilités d'évolution de job grade sont moindres dans les métiers « supports » que les métiers « techniques » ;

L'employeur ne produit aucune pièce probante démontrant que les jobs grades sont attachés aux postes et aux fonctions, dès lors qu'aucune correspondance n'est effectuée entre les matrices de contribution et les jobs grades ;

L'employeur se contente de mettre en avant l'absence de discrimination à l'égard de Mme [O] selon le profil référent et selon des graphiques établis sur la base des salariés de l'UES en avril 2019 sans qu'il ne soit possible de déterminer les salariés en question, hormis que les données sont les mêmes que pour le bilan social et le rapport de situation comparée.

L'employeur établit des comparaisons de salaire insuffisamment probantes entre Mme [O] et les ingénieurs et cadres au job grade 15 et au job grade 16 afin de démontrer que la salariée était mieux payée que ses collègues masculins, sans toutefois produire les éléments pertinents quant aux dits salariés, notamment leur âge, leur date d'embauche et leur ancienneté au sein de l'entreprise ;

Dès lors, il résulte de l'ensemble des énonciations précédentes que :

Mme [O] échoue à démontrer avoir été victime de discrimination prohibée dès son embauche quant à son salaire et son évolution de carrière en l'absence de comparaison avec des salariés dans une situation similaire à son embauche en 1990 ;

L'employeur n'apporte pas de justifications étrangères à toute discrimination prohibée dès lors qu'il ne fournit aucun élément suffisamment pertinent quant à l'absence d'évolution du job grade de Mme [O] entre 2008 et 2019.

Or, compte tenu de l'évolution moyenne au sein du job grade 15 à hauteur d'une moyenne de cinq ans selon les rapports de situation comparée de 2012, 2013 et 2014, Mme [O] aurait dû être positionnée au job grade 16 à compter du 1er janvier 2013.

En conséquence, infirmant le jugement entrepris, il convient de dire que Mme [O] a été victime de discrimination

prohibée liée au sexe à compter du 1er janvier 2013.

Elle est en revanche déboutée de sa demande relative à une discrimination prohibée à raison de son état de grossesse et de sa demande relative à une discrimination prohibée à raison de son sexe sur la période antérieure au 1er janvier 2013.

Sur la réparation du préjudice subi à raison de la discrimination prohibée :

Lorsqu'un salarié fait l'objet d'une mesure discriminatoire, il peut prétendre à des dommages et intérêts ; le juge peut également ordonner à l'employeur une réparation en nature.

Lorsqu'un salarié est privé d'une possibilité de promotion par suite d'une discrimination, il peut prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière à un reclassement dans le coefficient qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination.

Le préjudice économique subi par le salarié, victime d'une discrimination prohibée par comparaison à d'autres salariés, doit être évalué au vu de la rémunération moyenne des salariés composant le panel proposé. Il est pris en compte les éléments suivants : les pertes de rémunération (parts fixe et variable), la participation et l'intéressement non perçus, ainsi que le préjudice de retraite. Le différentiel est rapporté au nombre d'années pendant lequel la discrimination prohibée a été subie.

En l'espèce, l'appelante s'appuie sur la méthode dite '[S]' afin d'évaluer le préjudice financier subi par elle pendant 25,5 ans entre août 1990 et jusqu'au 1er janvier 2016 à hauteur de 289 900,80 € en intégrant à la fois l'écart de salaire par rapport au salaire moyen et l'incidence de retraite et en se basant sur le salaire moyen des salariés constituant le panel artisanal élaboré par la salariée.

La cour rappelle que la méthode [S] consiste à effectuer une triangulation à partir de l'écart de rémunération observé, sur toute la durée de la discrimination, entre la salariée discriminée et ses collègues de qualification et d'âge similaires.

La société sollicite le rejet du calcul basé sur la méthode [S] au motif qu'elle manque d'objectivité et qu'elle constitue un calcul artificiel allant dans le sens de l'accroissement des demandes.

D'une première part, la cour d'appel constate que la société ne se prévaut pas au sein de son dispositif de la prescription de la demande de la salariée et, en tout état de cause, la demande de Mme [O] ne constitue pas un rappel de salaire, mais des dommages et intérêts au titre de la discrimination précédemment reconnue, de sorte que son moyen soulevé à

ce titre est inopérant étant observé en tout état de cause, que la salariée apporte des éléments sur une période non prescrite et qu'elle est recevable à solliciter l'indemnisation de l'entier préjudice y compris sur une période antérieure en application de l'article L 1134-5 du code du travail.

D'une seconde part, en l'absence de toute autre méthode proposée, la cour d'appel juge que la méthode [S] constitue un moyen approprié permettant de manière juste et adéquate de réparer de manière intégrale, sans perte ni profit, le préjudice subi par Mme [O], en calculant l'écart de rémunération mensuelle entre la moyenne de rémunération des salariés non-discriminés et la rémunération de la salariée discriminée, multiplié par 12, puis multiplié par le nombre de mois depuis la naissance du motif prohibé, y ajoutant ensuite un montant de 30 % afin de compenser le préjudice de retraite futur engendré par une rémunération inférieure.

Etant donné que la discrimination reconnue court à compter du 1er janvier 2013, que Mme [O] sollicite une indemnisation jusqu'au 1er janvier 2016 et qu'elle ne sollicite pas de rappel de salaire sur cette période, il y a lieu d'indemniser le préjudice de Mme [O] sur trois ans entre le 1er janvier 2013 et le 1er janvier 2016 en prenant en compte la différence de salaire entre celui de la salariée et celui de la moyenne des hommes en 2015 selon le rapport de situation comparée de la même année :

Salaire de base mensuel de Mme [O] en 2015 : 4 796,86 €,

Salaire de base mensuel moyen des hommes selon le rapport de situation comparée en 2015 : 5 493 €

Soit :

$697 \text{ €} \times 12 \times 3 = 25\,092 \text{ €}$

$25\,092 \text{ €} \times 30\% = 7\,527,60 \text{ €}$

Le préjudice professionnel subi par Mme [O] s'établit donc à la somme de 32 619,60 €.

Par ailleurs, la discrimination dont Mme [O] a été victime a également provoqué un préjudice moral qui doit être évalué à 5 000 €, étant observé que la salariée a vainement attiré l'attention de son employeur à ce titre à plusieurs reprises, par l'intermédiaire d'un syndicat.

La SAS STMicroelectronics Alps est donc condamnée à verser ces sommes à Mme [O].

Et il convient de débouter Mme [O] du surplus de sa demande et quant à la période antérieure au 1er janvier 2013.

Le jugement est infirmé en conséquence.

Sur le repositionnement professionnel à raison de la discrimination prohibée :

Mme [O] sollicite un repositionnement professionnel au job grade 17, coefficient 135A à compter du 1er janvier 2016 avec un appointement contractuel mensuel à hauteur de 6 200 € (ETP), et au job grade 18, coefficient 180 à compter du 1er janvier 2021.

D'une première part, il résulte des entretiens annuels de Mme [O] que celle-ci a majoritairement été notée, « Bonne Performance », « Très bonne performance » ou « Excellente » entre 2008 et 2019.

En outre, il ressort du rapport de situation comparée de 2013 que l'ancienneté moyenne au sein du job grade 15 est d'environ 5 ans et du rapport de situation comparée de 2019 que l'ancienneté moyenne au sein du job grade 16 est d'environ 6 ans.

En réponse à ces éléments, l'employeur, qui indique que la salariée ne justifie d'aucune démarche pour accéder au job grade 17 selon le processus existant, ne démontre pas l'existence d'un quelconque processus pour passer au job grade supérieur, d'autant qu'il indique que les jobs grades sont liés aux fonctions et compétences évolutives des salariés.

Ainsi, l'employeur se contente de préciser que « le « Job Grade » définit quant à lui le niveau des postes de manière homogène au sein de l'entreprise sur l'ensemble des pays tout en restant dans le cadre de la classification conventionnelle en France. Chaque « job grade » correspond à une matrice de contribution du poste et non de l'individu. La matrice de contribution répertorie les descriptions de poste par famille de métier (connaissances requises, rôle et niveau de responsabilité, influence du poste dans un périmètre donné, autonomie, les contributions qui différencient chaque niveau) » (page 28 des écritures).

Finalement, quand bien même la salariée sollicite un passage au job grade 17, coefficient 135A, alors qu'elle était déjà passée au coefficient 135A en 2008 et qu'elle a été promue au coefficient 180 en 2019, sa demande n'est pas incohérente dès lors qu'aucune correspondance entre le job grade et le coefficient n'est étayée par l'employeur.

En outre, l'accord de méthode du 12 septembre 2022 sur le déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie et l'accord d'entreprise sur le dialogue social du 14 avril 2022 n'apportent aucune précision quant aux jobs grades.

Par ailleurs, compte tenu des éléments apportés par la salariée et de la discrimination précédemment reconnue de l'absence d'évolution du job grade depuis 2008 et de l'évolution moyenne de 5 ans au job grade 15, la cour constate que Mme [O] aurait dû être repositionnée au job grade 16, coefficient 135A, à compter du 1er janvier 2013.

Toutefois, Mme [O] ne sollicite pas son repositionnement professionnel au job grade 16 à compter du 1er janvier 2013, de sorte qu'il n'y a pas lieu de l'ordonner sauf à méconnaître l'article 4 du code de procédure civile.

En conséquence, en tenant compte du fait que Mme [O] aurait dû être repositionnée au job grade 16 au 1er janvier 2013, de la vitesse d'évolution moyenne dans le job grade 16 de six ans, des éléments apportés par la salariée et de la discrimination précédemment reconnue, il convient de repositionner Mme [O] au job grade 17, coefficient 180, à compter du 1er janvier 2019.

D'une seconde part, Mme [O], qui sollicite un repositionnement au JG 18, coefficient 180, au 1er janvier 2021, ne produit aucun élément probant quant au fait qu'elle aurait pu bénéficier de cette évolution professionnelle par rapport à ses attributions et compétences.

En outre, il ressort des rapports de situation comparée, produits par l'employeur, que la vitesse moyenne d'évolution entre le job grade 17 et le job grade 18 est de 6 ans.

Dès lors, le passage au job grade 18 de Mme [O] à compter du 1er janvier 2021 apparaît hypothétique.

Par conséquent, il convient de la débouter de sa demande à ce titre.

Sur le rappel de salaire en lien avec le repositionnement professionnel :

Il résulte de la combinaison des articles 4 et 5 du code de procédure civile qu'une demande en justice non chiffrée n'est pas, de ce seul fait irrecevable.

Il résulte des mêmes dispositions que le juge ne peut modifier l'objet du litige tel qu'il est déterminé par les prétentions des parties sans les avoir invitées à présenter des observations complémentaires.

Par ailleurs, lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire.

En l'espèce, la salariée sollicite un rappel de salaire correspondant à son repositionnement professionnel à compter du 1er janvier 2016 jusqu'au jour de la décision à intervenir, tenant compte des augmentations individuelles et générales moyennes perçues par les catégories de la salariée et complété par une prime égale à la prime moyenne annuelle de cette catégorie.

Il convient d'observer qu'elle sollicitait uniquement un repositionnement au job grade 17 et au job grade 18 et qu'elle a été repositionnée par la présente cour d'appel au job grade 17, coefficient 180 au 1er janvier 2019, de sorte que la demande de rappel de salaire de Mme [O] ne peut porter que sur la période postérieure au 1er janvier 2019.

Ainsi, la demande de la salariée, bien que non chiffrée, n'est pas irrecevable dès lors que la cour a reconnu l'existence d'une discrimination liée au sexe quant à son évolution de salaire et de carrière et que ladite demande dépend d'éléments détenus par l'employeur, non produits devant la présente cour.

Partant, il convient d'ordonner à la SAS Microelectronics Alps de communiquer à Mme [O] les éléments pertinents quant à sa demande de rappel de salaire concernant les augmentations individuelles et générales moyennes perçues par les salariés de sa catégorie, au job grade 17 à compter du 1er janvier 2019, ainsi que la prime moyenne annuelle de cette catégorie.

Conformément au principe de célérité du procès et compte tenu des délais dans lesquels l'employeur a précédemment communiqué les pièces en application de l'ordonnance du conseiller de la mise en état du 29 octobre 2020, l'employeur est enjoint à communiquer les documents précédemment précisés dans un délai de trois mois à compter du prononcé de l'arrêt sous astreinte provisoire de 150 € par jour de retard pendant trois mois.

Il convient également de réserver le contentieux de la liquidation de l'astreinte au juge prud'homal.

Conséquemment, il apparaît nécessaire d'ordonner la réouverture des débats et d'inviter les parties à conclure quant à la demande de la salariée d'un rappel de salaire correspondant à son repositionnement professionnel au job grade 17, coefficient 180 à compter du 1er janvier 2019.

Ainsi, Mme [O] est invitée à conclure dans un délai de trois mois à compter de la fin du délai de trois mois octroyé à l'employeur, pour communiquer les pièces, soit le 26 avril 2024 au plus tard.

Et la SAS STMicroelectronics Alps est invitée à déposer ses conclusions en réponse dans un délai de trois mois à compter de la fin du délai de trois mois accordé à la salariée pour conclure, soit le 26 juillet 2024 au plus tard.

Sur l'exécution fautive du contrat de travail :

L'article L 1222-1 du code du travail prévoit que le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

La charge de la preuve de l'exécution fautive par l'employeur du contrat de travail repose en principe sur le salarié.

Il est observé toutefois que l'employeur doit justifier qu'il respecte les accords collectifs qui lui sont applicables.

En l'espèce, Mme [O] invoque un préjudice résultant du non-respect de l'accord sur l'égalité professionnelle de 2019 et de l'accord de 2022.

Or, il a précédemment été reconnu que Mme [O] a été victime d'une discrimination en raison de son sexe quant à son évolution de carrière.

L'employeur se contente d'affirmer que lesdits accords prévoient le dispositif du profil référent selon lequel Mme [O] n'aurait pas subi une discrimination à raison de son sexe quant à son salaire et son évolution de carrière.

Ainsi, il ne développe aucun moyen pertinent quant au respect desdits accords collectifs et à leur mise en 'uvre.

Dès lors, il convient de condamner la SAS STMicroelectronics Alps à payer à Mme [O] la somme de 2 000 € au titre du non-respect des accords collectifs sur l'égalité professionnelle de 2019 et de 2022.

Sur l'intervention des syndicats :

En application de l'article 329 du code de procédure civile, l'intervention est principale lorsqu'elle élève une prétention au profit de celui qui la forme. Elle n'est recevable que si son auteur a le droit d'agir relativement à cette prétention.

En outre, le sort de l'intervention n'est pas lié à celui de l'action principale lorsque l'intervenant principal se prévaut d'un droit propre qu'il est seul habilité à exercer.

Il résulte de l'interprétation combinée des articles L 2133-3, L 1134-2, L 1142-2 et L 2132-3 du code du travail que sauf stipulation contraire de ses statuts, une union syndicale à laquelle la loi a reconnu la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes peut exercer les droits conférés à ceux-ci, notamment s'agissant du préjudice à l'intérêt collectif porté à la profession à raison du non-respect par un employeur des dispositions relatives à la prohibition des discriminations à raison du sexe et/ou de la grossesse.

Aucune disposition n'empêche à un syndicat affilié à une union de syndicats et à cette union d'agir de manière conjointe dans le cadre de la même instance pour défendre chacun dans le champ respectif couvert par leur compétence statutaire l'intérêt collectif de la profession.

En l'espèce, dès lors qu'il a été précédemment exposé que Mme [I] [O] avait été victime, au cours de la relation de travail, d'agissements discriminatoires à raison de son genre, les interventions volontaires du syndicat CGT STMicroelectronics [Localité 8] et de la fédération Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT doivent être déclarées recevables.

En effet, il ressort des sphères d'intervention des syndicats que le premier agit localement alors que le second a un champ d'action nationale, de sorte que l'intérêt collectif qu'ils défendent, quand bien même il présente une certaine similarité, ne se superpose pas.

Toutefois, au visa de l'article 14 du code de procédure civile, nulle partie ne peut être jugée sans avoir été entendue ou appelée.

Or, le syndicat Fédération des travailleurs de la métallurgie sollicite, au sein de son dispositif, la condamnation de la SA STMicroelectronics France pour l'atteinte portée à l'intérêt collectif et pour violation de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Et le syndicat CGT STMicroelectronics [Localité 8] sollicite la condamnation pour des demandes similaires de la SAS STMicroelectronics [Localité 8] 2.

Toutefois, ni la SA STMicroelectronics France ni la SAS STMicroelectronics [Localité 8] 2 n'ont été appelées en cause d'appel devant la présente cour, puisque seule la société STMicroelectronics Alps SAS est partie dans la présente affaire.

Par conséquent, il convient de déclarer les syndicats irrecevables au titre de l'intégralité de leurs demandes.

Sur la capitalisation des intérêts :

Au visa de l'article 1343-2 du code civil, il y a lieu de dire que les intérêts au taux légal se capitaliseront, dès lors qu'ils seront dus pour une année entière.

Sur les demandes accessoires :

Les demandes accessoires sont réservées.

PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant publiquement, dans les limites de l'appel, par arrêt contradictoire après en avoir délibéré conformément à la loi ;

INFIRME le jugement entrepris ;

Statuant à nouveau et y ajoutant,

REJETTE la demande de rabat de l'ordonnance de clôture formulée par la SAS STMicroelectronics Alps ;

DÉCLARE irrecevables les conclusions de la SAS STMicroelectronics Alps déposées le 09 juin 2023 ainsi que les pièces communes n°AAA à MMM et les pièces individuelles n°71 à 81 ;

REJETTE la demande de la SAS STMicroelectronics Alps d'irrecevabilité de la pièce n°10 produite par Mme [I] [O] ;

DÉCLARE recevable l'intervention volontaire du syndicat Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT ;

DECLARE recevable l'intervention volontaire du syndicat CGT STMicroelectronics [Localité 8]

DIT que Mme [I] [O] a été victime d'une discrimination liée au sexe quant à son évolution de carrière à compter du 1er janvier 2013 ;

DEBOUTE Mme [I] [O] de ses prétentions au titre d'une discrimination à raison de l'état de grossesse et d'une discrimination liée au sexe pour la période antérieure au 1er janvier 2013 ;

CONDAMNE la SAS STMicroelectronics Alps à payer à Mme [I] [O] les sommes suivantes :

32 619,60 € net (trente-deux mille six cent dix-neuf euros et soixante centimes) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice professionnel subi du fait de la discrimination prohibée liée au genre,

5 000 € net (cinq mille euros) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi du fait de la discrimination liée au genre,

2 000 € net (deux mille euros) au titre de l'exécution fautive du contrat du travail,

ORDONNE la capitalisation des intérêts au taux légal dès lors qu'ils seront dus pour une année entière;

DEBOUTE Mme [O] du surplus de ses prétentions indemnitaires au principal

DECLARE irrecevables le syndicat Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et le syndicat CGT STMicroelectronics [Localité 8] au titre de l'intégralité de leurs demandes au principal ;

DEBOUTE Mme [I] [O] de sa demande de repositionnement professionnel au job grade 18, coefficient 180, au 1er janvier 2021 ;

REPOSITIONNE Mme [I] [O] au job grade 17, coefficient 180, à compter du 1er janvier 2019 ;

RESERVE la demande de rappel de salaire formulée par Mme [I] [O] en lien avec son repositionnement professionnel ;

Avant dire droit,

ORDONNE la réouverture des débats sur ce chef de prétention ;

ORDONNE à la SAS STMicroelectronics Alps de communiquer à Mme [I] [O] l'ensemble des éléments pertinents quant à sa demande de rappel de salaire concernant les augmentations individuelles et générales moyennes perçues par les salariés de sa catégorie au job grade 17, coefficient 180, à compter du 1er janvier 2019 ainsi que la prime moyenne annuelle de cette catégorie, dans un délai de trois mois à compter du prononcé de l'arrêt, sous astreinte provisoire de 150 € par jour de retard pendant trois mois ;

RESERVE le contentieux de la liquidation de l'astreinte au juge prud'homal ;

INVITE Mme [I] [O] à conclure au plus tard le 26 avril 2024 sur sa demande de rappel de salaire relative à son repositionnement professionnel au job grade 17, coefficient 180 à compter du 1er janvier 2019 ;

INVITE la SAS STMicroelectronics Alps à conclure en réponse au plus tard le 26 juillet 2024 sur la demande de rappel de salaire de Mme [I] [O] relative à son repositionnement professionnel ;

DIT que la clôture sera prononcée à la date du 5 septembre 2024 ;

RENVOIE l'affaire à l'audience des plaidoiries du 25 septembre 2024 à 13h30 ;

DIT que la présente décision vaut convocation ;

RÉSERVE les demandes accessoires.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par M. Jean-Pierre DELAVENAY, Président, et par Mme Carole COLAS, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La Greffière Le Président