

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 20 décembre 2023

Rejet

M. Huglo, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 2219 FS-B

Pourvoi n° N 22-12.381

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 20 DÉCEMBRE 2023

M. [V] [J], domicilié [Adresse 3], a formé le pourvoi n° N 22-12.381 contre l'arrêt rendu le 21 octobre 2021 par la cour d'appel de Versailles (11e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Argedis, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], venant aux droits de la société Proseca,

2°/ à la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, dont le siège est [Adresse 2],

défenderesses à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, cinq moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Lanoue, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [J], de la SARL Matuchansky, Poupot, Valdelièvre et Rameix, avocat de la société Argedis, et l'avis de Mme Laulom, avocat général, après débats en l'audience publique du 22 novembre 2023 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Lanoue, conseiller référendaire rapporteur, M. Rinuy, Mmes Ott, Sommé, Bérard, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Ollivier, Arzac, conseillers référendaires, Mme Laulom, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, 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 (Versailles, 21 octobre 2021), M. [J] a été engagé en qualité d'employé polyvalent de station service par la société Ponken à compter du 1er septembre 1995. A partir du 4 mai 2000, il a été investi de divers mandats électifs et représentatifs. Le 1er juillet 2002, son contrat de travail a été transféré à la société Proseca, aux droits de laquelle est venue en 2015 la société Argedis (la société) à la suite d'une fusion-absorption. Le salarié, qui était devenu permanent syndical à compter de 2003, a cessé d'exercer des mandats représentatifs ou syndicaux après ce dernier transfert.

2. Le salarié a saisi le 18 novembre 2016 la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses sommes en invoquant notamment être victime de discrimination syndicale.

#### Examen des moyens

Sur le troisième moyen, pris en sa seconde branche

3. 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 ce grief qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur les premier et quatrième moyens, réunis

#### Enoncé des moyens

4. Par son premier moyen, le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination syndicale dans son évolution de carrière, alors :

« 1°/ qu'en cas de transfert légal d'entreprise la comparaison d'un salarié victime d'une discrimination en termes d'évolution et de progression de carrière avec les autres salariés de l'entreprise s'effectue au jour de son embauche, et non pas au jour du transfert de son contrat de travail ; que doivent être considérés dans une situation comparable, les salariés qui, engagés à la même époque que le salarié victime de discrimination et à un même niveau de qualification, ont évolué plus rapidement que le salarié, peu important l'existence d'un transfert d'entreprise ayant emporté transfert des contrats de travail et le fait qu'au jour du transfert, les salariés mis en comparaison n'avaient plus le même statut que le salarié demandeur, sauf à priver de tout effet utile le régime protecteur contre les discriminations en termes d'évolution et de progression de carrière ; qu'en l'espèce, pour dire que le salarié ne présentait aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une demande directe ou indirecte, la cour d'appel a retenu, par motifs propres, que la société Argedis, venant aux droits de la société Proseca, faisait justement valoir qu'elle ne pouvait pas être tenue pour responsable des évolutions de carrière et de rémunérations des collaborateurs intervenues antérieurement au 1er juillet 2002, c'est-à-dire à une date où l'entreprise n'était pas l'employeur, que par suite la société critiquait à juste titre le fait que dans le panel revendiqué par M. [J] figuraient des salariés qui, au 1er juillet 2002, date du transfert d'entreprise,

étaient déjà managers dans leur entreprise précédente, que tel était le cas par exemple de M. [I], déjà manager, avec le statut cadre, lors de son entrée au sein de Proseca, qu'il en était de même de Mmes [C], [S], [B], [Y], [H] [O], [N], [U] et [A] et de MM. [W] et [P], qui étaient arrivés avec le statut d'agent de maîtrise ou de cadre chez Proseca le 1er juillet 2002, étant rappelé que M. [J] avait à cette même date de son transfert le statut d'employé, et que les salariés susvisés n'étaient ainsi pas dans une situation comparable à la sienne, ce qui justifiait qu'ils ne soient pas retenus à titre de comparaison ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

2°/ que l'absence d'entretien d'évaluation d'un délégué syndical pendant près de quatorze ans, qui est de nature à le priver d'une possibilité de promotion professionnelle, constitue un fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale ; qu'en affirmant que le salarié ne présentait aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par le salarié dans ses écritures, si l'absence d'entretien professionnel pendant une période de près de quatorze années ne constituait pas un élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

3°/ qu'en matière de discrimination, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, dans leur ensemble et pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en statuant comme elle l'a fait, en procédant à une appréciation séparée de chacun des éléments produits par la salariée, sans rechercher si, pris dans leur ensemble, ces éléments laissent supposer l'existence d'une discrimination, la cour d'appel a privé sa décision au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail. »

5. Par son quatrième moyen, le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande d'indemnité au titre de la violation du droit syndical, alors :

« 1°/ que la comparaison d'un salarié victime d'une discrimination en termes d'évolution et de progression de carrière avec les autres salariés de l'entreprise s'effectue au jour de son embauche, et non pas au jour du transfert de son contrat de travail ; que dans une situation comparable, les salariés qui, engagés à la même époque que le salarié victime de discrimination et à un même niveau de qualification, ont évolué plus rapidement que le salarié, peu important l'existence d'un transfert d'entreprise ayant emporté transfert des contrats de travail et le fait qu'au jour du transfert, les salariés mis en comparaison n'avaient plus le même statut que le salarié demandeur, sauf à priver de tout effet utile le régime protecteur contre les discriminations en termes d'évolution et de progression de carrière ; qu'en l'espèce, pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité au titre de la violation du droit syndical, la cour d'appel a considéré, par motifs adoptés, qu'il avait été statué précédemment sur l'évolution de carrière du salarié qui était identique à celle des non-syndiqués ; que le conseil de prud'hommes avait à ce titre considéré que dans le panel de 30 salariés retenus par le salarié, il convient de constater que 17 d'entre eux ont le statut cadre ou agent de maîtrise et exercent les fonctions de manager ou de manager adjoint alors que 13 seulement ont le statut d'employé au 13 décembre 2014 ( )", pour exclure les salariés cadres ou agents de maîtrise du panel de comparaison ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

2°/ qu'aux termes de l'article 4 du protocole d'accord sur les conditions d'exercice du droit syndical du 18 décembre 2003, il était stipulé que les salariés titulaires d'un mandat syndical feraient l'objet d'un suivi de rémunération et de carrière, et aux termes de l'article 4.2 de ce même protocole, que la direction s'assurerait à la fin de chaque année que l'évolution du coefficient hiérarchique et de la rémunération individuelle ne présenterait pas, à compétence égale, d'anomalie avec les salariés de même catégorie professionnelle ; qu'en l'espèce, le salarié soutenait qu'aucun contrôle n'avait été exercé à ce titre et qu'aucun recensement des compétences acquises et de valorisation de son expérience n'avait été réalisé ; que par motifs adoptés, la cour d'appel a considéré que le salarié n'avait jamais sollicité l'entreprise en termes d'entretien de carrière ou d'évolution salariale et que le syndicat auquel il appartenait n'avait pas exercé ce droit ; qu'en statuant ainsi, quand il appartenait, aux termes de l'accord précité, à l'employeur de s'assurer à la fin de chaque année que l'évolution du coefficient hiérarchique et de la rémunération individuelle ne présenterait pas, à

compétence égale, d'anomalie avec les salariés de même catégorie professionnelle, ce dont il se déduisait nécessairement que la charge de la preuve de l'exécution de l'obligation de contrôle pesait sur l'employeur et non pas sur le salarié, la cour d'appel a violé l'article 1353 du code civil, ensemble de l'article 4 du protocole d'accord sur les conditions d'exercice du droit syndical du 18 décembre 2003 ;

3°/ qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par le salarié dans ses écritures, si l'absence de considération pour l'obtention du diplôme d'Administrateur d'organismes assureurs en 2016 ne constituait pas un manquement de l'employeur à son obligation de valoriser l'expérience professionnelle acquise par les salariés titulaires d'un mandat syndical au cours de leur carrière, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 4 du protocole d'accord sur les conditions d'exercice du droit syndical du 18 décembre 2003 ;

4°/ que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; qu'en considérant, par motifs adoptés, pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité au titre de la violation du droit syndical, que M. [J] n'avait jamais sollicité d'entretien de carrière et d'évolution salariale et que le syndicat auquel il appartenait n'avait pas exercé ce droit, quand il ressortait précisément de la pièce n° 59 produite en cause d'appel (attestation de M. [D]) qu'un entretien s'était déroulé, en date du 15 octobre 2015, dont l'objet était d'examiner la situation professionnelle et syndicale du salarié au sein de l'entreprise et de conjuguer les moyens et disponibilités syndicales avec sa situation et ses obligations professionnelles, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis l'attestation de M. [D] et violé l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis. »

#### Réponse de la Cour

6. En premier lieu, selon l'article L. 1224-2 du code du travail, le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, de toutes les obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf si la cession est intervenue dans le cadre d'une procédure collective ou si la substitution d'employeurs est intervenue sans qu'il y ait de convention entre ceux-ci.

7. En application de l'article L. 2141-5 du code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

8. Selon l'article L. 1132-1 du code du travail, 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, en raison de ses activités syndicales.

9. Aux termes de l'article L. 1134-1, 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.

10. Il en résulte que, si le nouvel employeur est tenu, en cas de transfert en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, de vérifier que le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération ou de non-discrimination en raison des activités syndicales du salarié transféré est respecté, au regard de la situation des salariés exerçant un travail égal ou de valeur égale, en tenant compte de l'ancienneté acquise au titre du même contrat de travail auprès des précédents employeurs du salarié transféré, et, le cas échéant, d'accorder à ce salarié un indice de rémunération supérieur à celui dont il bénéficiait avant le transfert de son contrat de travail, l'existence d'une discrimination quant aux conditions de l'évolution de carrière du salarié transféré chez ses précédents employeurs ne

saurait être présumée.

11. C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a écarté le panel de comparaison produit par le salarié sur lequel figuraient des salariés qui, au 1er juillet 2002, date du transfert du salarié, étaient déjà managers au statut cadre ou agents de maîtrise chez leurs précédents employeurs, tandis que le salarié était seulement employé de station-service chez son précédent employeur.

12. En second lieu, il ne ressort ni des énonciations de l'arrêt ni des conclusions du salarié que celui-ci invoquait, au titre des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale, l'absence d'entretien d'évaluation pendant une certaine période.

13. L'arrêt constate, par motifs propres et adoptés, qu'il résulte du panel de comparaison produit par l'employeur que, pour les salariés ayant une ancienneté remontant à 1995 comme celle du salarié et entrés au sein de l'entreprise également le 1er juillet 2002 avec le statut employé, sept sur huit salariés étaient moins bien ou aussi bien classés que le salarié et que l'évolution de carrière de celui-ci avait été identique à celle des salariés non-syndiqués.

14. La cour d'appel a pu en déduire, par une appréciation souveraine de l'ensemble des éléments produits, que le salarié n'apportait pas d'éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale et que sa demande au titre des dispositions de l'article 4.2 du protocole d'accord sur les conditions d'exercice du droit syndical du 18 décembre 2003, en l'absence de préjudice, devait être rejetée.

15. Le premier moyen et le quatrième moyen, inopérant en ses trois dernières branches, ne sont, dès lors, pas fondés.

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

16. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes de rappels de salaire et de repositionnement, alors « que pour débouter le salarié de ses demandes de rappels de salaire et de repositionnement, la cour d'appel a considéré que, compte tenu des motifs précédents, les demandes de repositionnement et de rappel de salaire, qui étaient également en lien avec la discrimination, devaient également rejetées et le jugement confirmé sur ces points ; que la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen entraînera par application de l'article 624 du Code de procédure civile, la cassation par voie de conséquence des chefs de dispositif ayant refusé de faire droit aux demandes du salarié en rappels de salaire et repositionnement. »

Réponse de la Cour

17. Le rejet du premier moyen rend sans objet le deuxième moyen qui tend à une cassation par voie de conséquence.

Sur le troisième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

18. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes indemnitaires au titre de la violation de l'obligation de sécurité, alors « que pour débouter le salarié de ses demandes indemnitaires au titre de la violation de l'obligation de sécurité, la cour d'appel a considéré que la discrimination syndicale avait été précédemment rejetée au termes des motifs précédent ; que la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen entraînera par application de l'article 624 du Code de procédure civile, la cassation par voie de conséquence des chefs de dispositif ayant refusé de faire droit aux demandes indemnitaires au titre de la violation de l'obligation de sécurité. »

## Réponse de la Cour

19. Le rejet du premier moyen rend sans objet le grief qui tend à une cassation par voie de conséquence .

## Sur le cinquième moyen

## Enoncé du moyen

20. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande d'indemnité au titre de la violation de son droit à la formation, alors « qu'aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail, dans sa version applicable à la cause, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, et il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ; qu'aux termes de l'article 4.4 du protocole d'accord sur les conditions d'exercice du droit syndical du 18 décembre 2003, les titulaires d'un mandat syndical ou électif doivent s'efforcer de maintenir et développer le niveau de leur compétence et qualification professionnelle et doivent bénéficier comme les autres salariés des formations prévues au plan de formation de l'entreprise ; qu'en l'espèce, il n'était pas contesté que le salarié n'avait bénéficié d'aucune action de formation au cours de sa carrière, sauf la formation pour l'obtention d'un diplôme qu'il avait réalisé par ses propres moyens ; que pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité au titre la violation de son droit à la formation, la cour d'appel a retenu, par motifs adoptés, qu'il n'était pas contesté que le salarié avait le statut de permanent syndical à compter de 2003, qu'il avait été absent de 2015 à 2017, et qu'il avait bénéficié d'action de formation à son retour dans l'entreprise de telle sorte à ce qu'il se réadapte à son poste ; que cependant, ainsi qu'il ressortait de l'articulation des articles L. 6321-1 du code du travail et 4.4 du protocole d'accord sur les conditions d'exercice du droit syndical du 18 décembre 2003, les salariés titulaires d'un mandat syndical ou électif devaient bénéficier comme les autres salariés des formations prévues au plan de formation de l'entreprise, donc qu'il devait bénéficier de formation en parallèle de l'exercice de leur mandat ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, par motifs adoptés, a violé les articles L. 6321-1 du code du travail et 4.4 du protocole d'accord sur les conditions d'exercice du droit syndical du 18 décembre 2003. »

## Réponse de la Cour

21. Il ne résulte ni de l'arrêt ni des conclusions devant la cour d'appel que le salarié, au titre de la violation du droit à la formation, se fondait sur les dispositions de l'article 4.4 du protocole d'accord sur les conditions d'exercice du droit syndical du 18 décembre 2003.

22. L'arrêt constate, par motifs adoptés, qu'après le retour effectif du salarié dans l'entreprise en avril 2017, la direction des ressources humaines a adressé à l'ensemble des responsables un programme de formation pour le salarié avec un entretien de reprise d'activité et de compagnonnage et un programme de formation de mai à septembre 2017.

23. La cour d'appel a pu en déduire que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de formation.

24. Le moyen, inopérant en ce qu'il invoque la violation des dispositions de l'article 4.4 du protocole d'accord sur les conditions d'exercice du droit syndical du 18 décembre 2003, n'est pas fondé pour le surplus.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [ ] aux dépens ;

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

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