

AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE

N° RG 22/06862 - N° Portalis DBVX-V-B7G-OR2B

[L]

Syndicat [1]

C/

S.A.S.U. [2]

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON

du 23 Septembre 2022

RG : F 20/01543

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE A

ARRÊT DU 29 AVRIL 2026

APPELANTS :

[P] [L]

né le 24 Décembre 1968 à [Localité 1] (59)

[Adresse 1]

[Localité 2] / FRANCE

représenté par Me Georges MEYER de la SELARL DELGADO & MEYER, avocat au barreau de LYON

Syndicat [3] , anciennement [1]

[Adresse 2]

[Localité 3] / FRANCE

représentée par Me Georges MEYER de la SELARL DELGADO & MEYER, avocat au barreau de LYON

INTIMÉE :

[2]

[Adresse 3]

[Localité 4]

représentée par Me Philippe GAUTIER de la SELARL CAPSTAN RHONE-ALPES, avocat au barreau de LYON substituée par Me Olivier BONIJOL, avocat au barreau de MONTPELLIER

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 20 Janvier 2026

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Catherine MAILHES, Présidente

Anne BRUNNER, Conseillère

Antoine-Pierre D'USSEL, Conseiller

Assistés pendant les débats de Malika CHINOUNE, Greffière.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 29 Avril 2026, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Catherine MAILHES, Présidente, et par Malika CHINOUNE, Greffière, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. [P] [L] a été embauché par la société [4] le 1er décembre 2004, en qualité de technicien d'exploitation et postes de travail et animateur support SVP, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

A compter du 15 février 2013, il a été affecté au poste de Chargé de bases de données patrimoniales, puis, à compter du 1er octobre 2016, de Chargé de projet au sein de la Direction Environnement de Travail et Patrimoine.

Le salarié a exercé divers mandats syndicaux et de représentants du personnel.

Le 9 mars 2018, son médecin a établi un certificat médical initial pour un accident du travail en date du 8 mars 2018, pour " syndrome anxieux malaise vagal " et lui a prescrit un arrêt de travail jusqu'au 18 mars 2018. L'arrêt de travail s'est ensuite poursuivi.

Par jugement du 22 juin 2021, confirmé par arrêt de la cour du 12 mars 2024, le Pôle social du tribunal judiciaire de Lyon a dit que la caisse primaire d'assurance maladie du Rhône doit prendre en charge l'accident du travail du 8 mars 2018 au titre de la législation professionnelle.

Le 22 juin 2020, M. [L], se plaignant de discrimination en raison de son activité syndicale et subsidiairement d'une inégalité de traitement, de violation de l'obligation de sécurité et sollicitant des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, a saisi le conseil de prud'hommes de Lyon, aux fins de voir

- la société [2] venant aux droits de la société [4] condamnée à le positionner au statut cadre à compter de mars 2015 ;
- réserver la condamnation à un rappel de salaire pour la période de mars 2015 au jour du jugement à intervenir ;
- condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] à lui payer la somme de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation moral résultant de la discrimination syndicale ou subsidiairement de l'inégalité de traitement ;
- ordonner à la société [2] venant aux droits de la société [4] de lui délivrer les bulletins de salaire conformes à la décision, sous astreinte ;
- condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] au paiement de la somme de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ;
- condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] au paiement de la somme de 196 euros à titre d'heures

supplémentaires outre la somme de 19,60 euros pour congés payés afférents ;

- condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] au paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Le syndicat [1], intervenant volontaire a demandé au conseil de prud'hommes de :

- condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] à lui payer la somme de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour atteinte aux intérêts collectifs de la profession ;

- condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] au paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société [4] a été convoquée devant le bureau de conciliation et d'orientation par courrier recommandé avec accusé de réception signé le 16 juillet 2020.

Par courrier du 18 septembre 2020, le salarié a été informé du transfert de son contrat de travail à la société [2] détenu à 100% par la société [4].

Par décision du 27 novembre 2020, le bureau de conciliation et d'orientation a condamné la société [2] venant aux droits de la société [4] à produire, avant le 15 décembre 2020 :

- le contrat de travail et les bulletins de salaire de M. [M] [D] pour la période de janvier 2004 à décembre 2012 ;

- le contrat de travail et les bulletins de salaire de M. [R] [O] pour la période de janvier 2013 à décembre 2016 ;

- le contrat de travail et les bulletins de salaire de M. [M] [N] pour la période de janvier 2017 à mars 2020 ;

La société [2] venant aux droits de la société [4] s'est opposée aux demandes du salarié et du syndicat et a sollicité à titre reconventionnel leur condamnation au versement de la somme de 2 500 euros chacun à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 23 septembre 2022, le conseil de prud'hommes de Lyon a débouté M. [L] et le syndicat [1] de l'ensemble de leurs demandes et a condamné M. [L] aux dépens.

Selon déclaration électronique de son avocat remise au greffe de la cour le 12 octobre 2022, M. [L] et le syndicat ont interjeté appel dans les formes et délais prescrits de ce jugement qui leur a été notifié respectivement le 24 et le 26 septembre 2022, aux fins de faire droit à toutes exceptions de procédure, annuler, sinon infirmer et à tout le moins réformer les chefs de jugement suivants : " Déboute Monsieur [L] [P] de la totalité de ses demandes ; Déboute le syndicat [1] de ses demandes. Condamne Monsieur [L] [P] aux éventuels dépens de l'instance. " Et en ce qu'il a débouté Monsieur [P] [L] de ses demandes tendant à : " A titre principal, JUGER que Monsieur [L] établit un ensemble de faits précis et objectifs qui démontre une différence de traitement par rapport aux autres salariés du panel de la société [2] ; JUGER

que la société [2] ne démontre pas que cette différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; JUGER que cette disparité manifeste trouve sa seule justification dans les activités syndicales de Monsieur [L] ; En conséquence, JUGER que Monsieur [L] a fait l'objet d'une discrimination syndicale ; En conséquence, CONDAMNER la société [2] à positionner Monsieur [L] au statut cadre à compter de janvier 2010 ; CONDAMNER la société [2] à payer à Monsieur [L] la somme de 99.704,75 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice professionnel résultant de la discrimination syndicale. CONDAMNER, en tout état de cause, la société [4] à payer à Monsieur [L] la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultant de la discrimination syndicale ; A titre subsidiaire, JUGER que Monsieur [L] a été victime d'une inégalité de traitement ; En conséquence, CONDAMNER la société [2] à positionner Monsieur [L] au statut cadre à compter de janvier 2017 ; CONDAMNER la société [2] à payer à Monsieur [L] la somme de 32.896,07 euros à titre de rappels de salaire, outre 3.289,60 euros au titre des congés payés afférents ; CONDAMNER la société [2] à payer à Monsieur [L] la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultant de l'inégalité de traitement ; En tout état de cause, ORDONNER à la société [2] d'avoir à délivrer à Monsieur [L] les documents suivants conformément à la décision à intervenir : - Bulletins de salaire rectifiés par mois et par année sur la période considérée afin de pouvoir s'en prévaloir auprès des organismes de retraite sous astreinte de 100 euros par jour et par document manquant à compter du 15ème suivant le jugement à intervenir ; SE RESERVER la possibilité de liquider l'astreinte ; JUGER que la société [2] a violé l'obligation de sécurité à l'égard de Monsieur [L] ; En conséquence, CONDAMNER la société [2] à verser à Monsieur [L] la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral ; CONDAMNER la société [2] à verser à Monsieur [L] 196 euros à titre d'heures supplémentaires, outre 19,60 euros au titre des congés payés afférents ;

JUGER l'intervention volontaire du syndicat [1] recevable, justifiée et bien fondée ; CONDAMNER la société [2] à verser au syndicat [1] la somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte aux intérêts collectifs de la profession ; DEBOUTER la société [2] de toutes demandes, fins et conclusions contraires ; CONDAMNER la société [2] à verser à chacun d'eux la somme de 2500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ; "

Aux termes des dernières conclusions de leur avocat remises au greffe de la cour le 25 novembre 2025, M. [L] et syndicat [3], anciennement syndicat [1] demandent à la cour de :

les juger recevables en leur appel et leurs demandes ;

infirmes le jugement en ce qu'il a :

- débouté M. [L] de la totalité de ses demandes ;
- débouté le syndicat [1] de ses demandes ;
- condamné M. [L] aux éventuels dépens de l'instance.

Statuant à nouveau

Sur la discrimination

juger que M. [L] a été victime d'une discrimination syndicale ;

En conséquence,

condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] à positionner M. [L] au statut cadre à compter de janvier 2010 ;

ordonner à la société [2] venant aux droits de la société [4] d'avoir à délivrer à M. [L] les documents suivants conformément à la décision à intervenir :

- Bulletins de salaire rectifiés par mois et par année sur la période considérée afin de pouvoir s'en prévaloir auprès des organismes de retraite

A titre principal,

condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] à payer à M. [L] la somme de 130 395,30 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice professionnel résultant de la discrimination syndicale ;

A titre subsidiaire,

condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] à payer à M. [L] la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice professionnel résultant de la discrimination syndicale ;

En tout état de cause,

condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] à payer à M. [L] la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultant de la discrimination syndicale ;

Sur le manquement à l'obligation de sécurité ;

juger que la société [2] venant aux droits de la société [4] a violé l'obligation de sécurité à l'égard de M. [L] ;

En conséquence,

condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] à verser à M. [L] la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral ;

Sur le rappel de salaire au titre des heures supplémentaires ;

condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] à verser à M. [L] 196 euros à titre d'heures supplémentaires, outre 19,60 euros au titre des congés payés afférents ;

juger l'intervention volontaire du syndicat [3], anciennement syndicat [1] recevable, justifiée et bien fondée ;

condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] à verser au syndicat [3], anciennement syndicat [1] la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte aux intérêts collectifs de la profession ;

débouter la société [2] venant aux droits de la société [4] de toutes demandes, fins et conclusions contraires ;

condamner la société [2] venant aux droits de la société [4] à verser à chacun d'eux la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile tant en première instance qu'en cause d'appel ;

condamner la même aux entiers dépens.

Selon les dernières conclusions de son avocat remises au greffe de la cour le 4 décembre 2025, la société [2] venant aux droits de la société [4] demande à la cour et de confirmer le jugement et de condamner M. [L] au paiement de la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

La clôture des débats a été ordonnée le 11 décembre 2025.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties il est fait expressément référence au jugement entrepris et aux conclusions des parties sus-visées.

SUR CE,

Sur la discrimination :

Pour solliciter l'infirmerie du jugement en ce qu'il a rejeté sa demande au titre de la discrimination, le salarié fait valoir que :

- le conseil de prud'hommes a inversé la charge de la preuve ;
- il n'a bénéficié d'aucune augmentation individuelle de 2013 à 2021 ;
- il n'a pas eu d'entretien individuel annuel à partir de 2011, soit quelque temps après son élection et ce, jusqu'en 2016 ;
- il n'a pas bénéficié d'évolution professionnelle mais seulement d'une nouvelle affectation dans le cadre de la fusion entre la société [5] et [4] ;
- cette absence d'évolution professionnelle et salariale constitue une inégalité de traitement en comparaison de trois salariés ayant occupé le même poste et dont il détaille le parcours professionnel : M. [O], embauché en 2001, M. [D], embauché en 1988, M. [N], embauché en mars 2017 ;
- la société ne justifie pas de son insuffisance prétendue, il n'a jamais fait l'objet de la moindre sanction ni remarque quant à une prétendue incompétence ;
- il ne refusait pas de réaliser des déplacements ;
- il a postulé en interne, pour un poste sur la téléphonie en 2012, de contrôleur interne en 2015 ou encore de chef de projet ;
- ces éléments laissent supposer une discrimination ;
- il doit être positionné au statut de cadre à compter de 2010 et indemnisé de son préjudice professionnel, calculé à

partir de la différence de salaire brut entre lui-même et les salariés composant le panel ;

- il a subi un préjudice moral évident dès lors qu'il a été privé de la reconnaissance de sa valeur professionnelle.

La société répond que :

- entre juin et décembre 2012, plusieurs postes ont été proposés à M. [L], qui a intégré celui de technicien au sein de la Direction Immobilier et Achats nationale, le 15 février 2013 ;

- les entretiens annuels ont été réalisés régulièrement, hormis en 2013, au cours de laquelle un entretien de suivi de mobilité a eu lieu ;

- en 2016, le salarié se plaignant de problèmes avec son ancien manager, un entretien de médiation a eu lieu, à l'issue duquel M. [L] a été repositionné sur un autre poste ;

- les collègues auxquels M. [L] demande à être comparé ont une tout autre expérience, ancienneté et historique que lui et ne peuvent donc constituer un panel de comparaison ;

- M. [L] a été embauché en qualité de " technicien d'exploitation et postes de travail et animateur support SVP ", pour une rémunération de 27 600 euros, a été affecté, à compter du 15 février 2013, à un poste de " chargé de bases de données patrimoniales " pour une rémunération annuelle de 34 252,50 euros, puis en 2016, à un poste de " Chargé de projet " au sein de la Direction Environnement de Travail et Patrimoine pour une rémunération annuelle de 34 741,58 euros ;

- M. [D] n'était pas homologue de M. [L], a fait toute sa carrière au service informatique, dans lequel il a évolué pour accéder au statut de cadre, était représentant du personnel depuis 2007 et réélu en 2011 ;

- M. [O], embauché en 1984, par la [6], qui a fusionné avec le [7], qui l'a intégré au statut de cadre à compter du 1er janvier 2001, avant l'embauche de M. [L] ;

- M. [N] a évolué rapidement en raison de ses compétences ;

- la fonction de chef de projet occupée par M. [L] n'est pas classifiée cadre selon la [8] ;

- M. [L] a effectué 11 formations entre 2013 et 2017 ;

- aucun fait matériellement avéré ne laisse supposer une discrimination.

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, 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, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales.

Aux termes de l'article L. 1134-1 du code du travail, lorsque survient un litige en raison d'une discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. 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.

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 salarié verse aux débats, pour justifier de l'existence de ses mandats :

- un mail du 7 septembre 2009, de Mme [H], responsable ressources humaines, selon lequel les membres du CE et les DP ont procédé " ce matin " au renouvellement des 4 membres du CHSCT parmi 7 candidatures et a été désigné notamment M. [P] [L] ;
- un compte rendu de réunion de délégué du personnel du 30 avril 2013, où son nom figure en qualité de délégué du personnel [9] ;
- un compte rendu de réunion de CHSCT du 12 septembre 2013, où son nom figure en qualité de représentant syndical, pour la [9] ;
- un courrier du syndicat [1] en date du 25 novembre 2016, adressé à la directrice des relations humaines de la société [2] venant aux droits de la société mutualiste [4], selon lequel M. [L] remplace, en qualité de représentant du [1] au CHSCT de la région Sud Est M. [V] à compter du 15 novembre 2016 ;
- le procès-verbal des résultats du 2ème tour de l'élection des délégués du personnel en date du 13 avril 2017 duquel il ressort que M. [L] est élu.

Il ressort du procès-verbal du second tour des élections CSE du 6 décembre 2019, produit par l'employeur, que M. [L], qui se présentait sur une liste [9], n'a pas été élu.

Sur l'absence d'évaluation professionnelle :

Selon l'article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable jusqu'au 7 mars 2014, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Un accord national interprofessionnel étendu détermine les conditions d'application du bilan d'étape professionnel.

L'article L. 6315-1 du code du travail en vigueur jusqu'au 10 août 2016 prévoyait qu'à l'occasion de son embauche, le

salarié est informé de ce qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

La société verse aux débats :

- le compte rendu d'entretien individuel, réalisé le 6 octobre 2010, pour l'année 2010/2011 ;
- le compte rendu d'entretien annuel d'évaluation pour l'année 2012, réalisé le 1er mars 2012 et signé par le salarié le 28 mars 2012 ;
- le bilan de mobilité à six mois dans le cadre de la fusion [4], qui mentionne une date d'entretien le 22 août 2013 dont le salarié ne conteste pas l'existence;
- le support de préparation de l'entretien du 14 janvier 2015 pour la campagne EEP 2014 : le document n'est pas signé du salarié mais ce dernier a écrit dans le compte rendu d'entretien du 22 juillet 2015, à la rubrique " Bilan du collaborateur " que pour lui " sur la période écoulée depuis le dernier entretien flash du 14 janvier 2015, j'ai vécu une expérience très intense " : un entretien " flash " a donc bien eu lieu le 14 janvier 2015 ;
- le compte rendu d'entretien d'évaluation et de progrès qui s'est déroulé le 22 juillet 2015 et que le salarié a accepté le 10 septembre 2015 ;
- le compte rendu de la réunion du 2 août 2016, menée par l'instance de médiation, ainsi que le rapport de l'instance de médiation d'où il ressort que cette instance, après avoir rencontré M. [L] puis son manager, a conclu que " la situation est de l'ordre d'un conflit résultant d'incompréhension entre le manager et le collaborateur " puis que M. [L] " a intégré le service patrimoine à [Localité 5], sous la hiérarchie de M. [X]. Ces (sic) compétences pourront être pleinement utilisées dans ce service. " ;
- le compte rendu d'entretien professionnel du 9 mai 2017.

L'absence d'entretien individuel et d'évaluation professionnelle entre 2011 et 2016 n'est pas établie.

Sur l'absence d'évolution salariale :

Pour justifier de l'absence d'évolution salariale, le salarié verse aux débats un tableau débutant en 2004 et s'achevant en 2019, mentionnant la rémunération mensuelle brute et l'existence d'un mandat, à compter de mai 2009. Sa rémunération a ainsi évolué :

- au mois de décembre 2004 : 2300 euros ;

- au mois de janvier 2006 : 2 484,50 euros
- au mois de janvier 2007 : 2 516,81 euros ;
- au mois de janvier 2008 : 2 543,10 euros ;
- au mois de janvier 2009 : 2 590,71 euros ;
- au mois de janvier 2010 : 2 614,34 euros ;
- au mois de janvier 2011 : 2 643,37 euros ;
- au mois de décembre 2011 : 2 658,32 euros ;
- au mois de janvier 2012 : 2 696,48 euros ;
- au mois de décembre 2012 : 2 711,60 euros ;
- au mois de janvier 2013 : 2 839,10 euros ;
- au mois de décembre 2013 : 2 854,34 euros ;
- au mois de janvier 2014 : 2 871,45 euros
- au mois de janvier 2015 : 2 890,69 euros ;
- au mois de janvier 2016 : 2 895,13 euros ;
- au mois de janvier 2017 : 2 929,36 euros.

Le salarié verse ses bulletins de paie à compter du 1er janvier 2010.

La rémunération est composée d'un salaire de base, auquel s'ajoute une rémunération dite " choix individuel ".

L'employeur a dressé un tableau mentionnant les augmentations de la rémunération de base et celles du " choix individuel ". Il en ressort que la rémunération de base (ou [10]) a augmenté régulièrement.

Le choix individuel a augmenté au mois de janvier 2006, de 157,10 euros, puis de 8,20 euros au mois de janvier 2007, de 3,19 euros au mois de janvier 2011 et de 15,95 euros au mois de janvier 2012.

A l'embauche, le choix individuel était de 473,29 euros ; il s'élevait à 638,59 euros en 2010 et à 675,73 euros à la fin de l'année 2012.

Le salarié a bénéficié de deux augmentations individuelles avant de détenir un mandat, la première, importante, un an après son embauche, la seconde, modeste, un an plus tard. Il n'a ensuite bénéficié d'aucune augmentation individuelle en 2008 et 2009, avant sa prise de mandat. Postérieurement à sa première désignation au CHSCT, il a bénéficié de deux augmentations individuelles, l'une en janvier 2011, moindre que celle accordée en 2007, l'autre en janvier 2012, plus importante que celle accordée en 2007, mais modeste.

A partir de l'année 2013, soit lorsque la société [4] devient l'employeur, la structure de la rémunération est différente puisque vient se rajouter à la rémunération de base et au choix individuel qui diminuent, une majoration de salaire.

Le " choix individuel " s'élève à 568,37 euros au mois de janvier 2013 et n'a pas subi d'augmentation ensuite. Le salaire a toutefois augmenté après 2013 puisqu'au mois de janvier 2013, il s'élevait à 2 839,10 euros tandis qu'au mois de janvier 2017, il s'élevait à 2 929,36 euros.

L'absence d'évolution salariale postérieure à la prise de mandat n'est donc pas établie.

Sur l'absence d'évolution professionnelle :

Dans le compte rendu d'entretien annuel d'évaluation du 1^{er} mars 2012, il est mentionné que " [P] souhaite évoluer vers d'autres missions ou métiers quitte à suivre une formation. " Le responsable a indiqué qu'une évolution pouvait être envisagée à court terme et en synthèse, " nous étudierons, les RH et moi-même, les possibilités d'accompagner [P] vers d'autres fonctions. ".

Il ressort des échanges de mails versés aux débats par la société [2] venant aux droits de la société mutualiste [4] qu'à partir du mois de juin 2012, il a été proposé, par le service des ressources humaines, à M. [L] un poste de chargé de veille, puis les postes de chargé de clientèle, de conseiller clientèle à l'agence à distance, de conseiller Relations adhérents qui n'ont pas retenu son attention.

Par mail du 2 octobre 2012, Mme [H], responsable ressources humaines lui a confirmé " qu'un poste d'assistant au sein de la direction des relations Instances va s'ouvrir sur [Localité 5]. Ce poste ne sera pas publié dans un premier temps mais proposé aux personnes en cours de repositionnement (2 personnes identifiées à ce jour). Etant donné ton intérêt pour ce poste, [J] prendra contact avec toi pour te donner les premiers éléments et définir les dates d'entretien en lien avec ce poste ['] ".

Enfin un poste de dessinateur lui a été proposé au mois de novembre 2012.

Finalement, M. [L] a intégré un poste de chargé de base de données patrimoniales au sein de la Direction Immobilier et Achat.

Certes, ce changement de poste a eu lieu dans le cadre de la fusion [4], mais il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une évolution.

Sur le document de préparation d'entretien du 14 janvier 2015, il est indiqué à la rubrique souhait d'évolution " maintien dans la fonction actuelle : aucun souhait d'évolution à ce jour".

Les souhaits dévolution figurent ensuite dans le compte rendu d'entretien professionnel du 9 mai 2017, il est indiqué qu'un changement de fonction est souhaité et que le projet professionnel est " chef de projet ", le délai souhaité étant de 1 à 2 ans. Il est constant que ce projet n'a pas abouti immédiatement.

Pour autant, l'absence d'évolution n'est pas caractérisée, au regard de l'évolution opérée début 2013.

Sur l'absence de formation

Il ressort de la fiche individuelle de M. [L], versée aux débats par l'employeur, que le salarié a effectué des formations suivantes depuis 2010 :

- ME - CHSCT du 14 au 16 décembre 2010 ;
- ME - Habilitation électrique niveau non électricien du 19 au 20 septembre 2011 ;
- ME - sensibilisation au handicap le 6 octobre 2011 ;
- Evacuation Incendie en 2013 ;
- CHSCT du 24 septembre au 9 octobre 2013 ;
- Recyclage Habilitation électrique du 25 septembre au 26 septembre 2014
- Accompagnement au changement le 3 octobre 2014 ;
- Méthode de classification des fonctions le 15 octobre 2014 ;
- Détecter et agir sur les risques psychosociaux dans un contexte de restructuration le 3 septembre 2015 ;
- Responsabiliser son équipe chantier en prévention des risques du 10 au 11 octobre 2016 ;
- Prévention des risques liés à l'activité physique du 21 au 22 mars 2017 ;

Les demandes de formation " Autocad Architect " en 2014, et " logiciel de dessin Autocad Architect " en 2015, ont été validées mais n'ont pas été effectuées. Seule une formation à l'institut français Audit de Contrôle Interne a été refusée.

Il ne peut être considéré que la société a entravé M. [L] en lui refusant des formations.

Sur l'inégalité de traitement :

Selon le principe "à travail égal, salaire égal " dont s'inspirent les articles L.1242-14, L. 1242-15, L. 2261-22-9°, L. 2271-1-8° et L. 3221-2 du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous ses salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Sont considérés comme ayant une valeur égale par l'article L. 3221-4 du code précité, 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.

S'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables justifiant cette différence.

Si l'application du principe " à travail égal, salaire égal " nécessite une comparaison entre des salariés de la même entreprise, la comparaison n'est pas limitée à des situations dans lesquelles les salariés effectuent simultanément un travail égal pour un même employeur.

L'expérience professionnelle peut justifier une différence de rémunération.

Le salarié se compare à trois collègues : MM. [D], [O] et [N].

M. [D] a été embauché le 14 novembre 1988 par la [11]. Par avenant au contrat de travail du 5 février 2003, il a accédé au statut cadre classe C1. Puis, par avenant au contrat de travail du 6 mars 2008, il est devenu technicien support Chef de Projet Téléphonie cadre C1. Il ressort de l'instruction IN/SI/214 du 7 février 2012 que M. [D] était affecté au service support du service Informatique tout comme M. [L]. M. [D] atteste que ce dernier était son homologue.

Au mois de février 2012, le salaire de M. [D] était de 3 773,91 euros tandis que celui de M. [L] s'élevait à 2 680,53 euros.

Toutefois, dès le mois de décembre 2004, M. [D] percevait un salaire de 3 321,38 euros, supérieur à celui de M. [L] à son embauche, soit 2 300 euros.

L'avenant du 6 mars 2008 porte la rémunération de M. [D] à 3 611,03 euros par mois. A cette date, la rémunération de M. [L] s'élevait à 2 543,10 euros.

M. [O] était affecté, comme M. [L], à la Direction Immobilier et Achat et au service " Base de données patrimoniales ", ainsi que cela ressort de l'organigramme du 6 novembre 2013.

M. [O] était cadre. Il avait été embauché le 1er juin 1984 par la [6] et son contrat de travail avait été repris par le [7] à compter du 1er janvier 2001. M. [O] avait, dès cette date, le statut cadre, en sa qualité d'analyste programmeur.

Par avenant au contrat de travail du 3 janvier 2007, il est devenu " technicien immobilier " classe T1 tout en continuant de bénéficier de sa classification C1. Ses bulletins de paie mentionnent une ancienneté au 1er juin 1984, soit vingt années de plus que M. [L].

La société [2] venant aux droits de la société mutualiste [4] soutient que M. [O] était responsable de l'activité mais ne le démontre pas.

En 2012, lorsqu'il a été envisagé d'affecter M. [L] à un poste à la Direction Immobilière et Achats, la responsable des ressources humaines a d'abord proposé un rendez-vous avec les directeurs de ce service (mail du 14 novembre 2012) puis le 20 novembre 2012, M. [L] a demandé à " organiser un entretien téléphonique avec [R] [O] pour pouvoir échanger sur son métier directement avec lui ", ce dont il se déduit que M. [L] allait évoluer vers le métier de M. [O].

Au mois de janvier 2013, le salaire de M. [O] était de 2 745,26 euros tandis que celui de M. [L] était de 2814,06 euros et il ressort du tableau dressé par ce dernier que son salaire, comparé à la rémunération lissée de M. [O], est tantôt inférieur tantôt supérieur.

Enfin, M. [N] a été embauché le 3 avril 2017, par contrat de travail à durée déterminée, en qualité de chargé Environnement de Travail et Patrimoine au sein de la Direction Environnement de travail et Patrimoine - classe T2. Puis à compter du 28 juillet 2017, il a été embauché en contrat de travail à durée indéterminée.

Par avenant au contrat de travail du 1er février 2018, il est devenu Responsable Projets, cadre classe C1 et par avenant du 12 août 2019, il est devenu responsable Pôle Environnement, cadre classe C2.

M. [N] et M. [L] n'ont pas exercé de fonctions identiques. M. [N] n'est devenu cadre que lorsqu'il a accédé aux fonctions de responsable de projet. Les deux salariés ne se trouvent donc pas dans une situation comparable.

A deux reprises, d'abord lorsqu'il était affecté au service support du service Informatique puis lorsqu'il a évolué vers la Direction Immobilière et Achat, le salarié a exercé les mêmes fonctions qu'un collègue ayant le statut de cadre.

Dans le premier cas, le salaire du cadre (M. [D]) était plus élevé mais ce dernier avait 16 ans d'ancienneté de plus que M. [L]. L'expérience professionnelle justifie la différence de rémunération et de statut.

Dans le second cas, le cadre (M. [O]) avait 20 ans d'ancienneté de plus que M. [L] mais avait une rémunération parfois supérieure à celle que ce dernier. L'expérience professionnelle justifie la différence de statut et de rémunération.

Ainsi, aucune inégalité de traitement n'est constatée.

Le salarié n'établit aucun fait laissant supposer une discrimination. La cour confirme le jugement en ce qu'il a rejeté les demandes au titre de la discrimination.

Sur l'obligation de sécurité

Pour solliciter l'infirmité du jugement en ce qu'il a rejeté sa demande au titre du manquement à l'obligation de sécurité, le salarié reproche à son employeur :

- un manque de considération suite à la dénonciation de faits de harcèlement moral : il a été confronté à une dégradation, progressive de ses conditions de travail et en 2016, une enquête a été menée par le CHSCT, tardivement et

à charge ;

- il a fait l'objet de pressions et de surveillance accrue : il lui était demandé de détailler ses activités journalières dans son agenda Outlook ;
- il a été déclassé en public : le 8 mars 2018, dans la matinée, lors d'une réunion, en présence de 11 collègues, sa supérieure hiérarchique a projeté un organigramme sur lequel il a découvert qu'il apparaissait à une autre fonction, ce qui impliquait une rétrogradation puisqu'il passait d'un poste de chargé de projet à un poste de " Chargé environnement de travail et Patrimoine ", avec des responsabilités moindres ;
- il s'est trouvé en état de choc et a eu un malaise vagal ;
- l'enquête CHSCT réalisée n'a pas été menée loyalement, a été détournée de son objet initial, pour se consacrer à l'appréciation de ses collègues à son égard ;
- il n'a jamais été contacté ni entendu ;
- cette situation a conduit à son arrêt de travail et à sa prolongation ;
- il a rencontré des difficultés de régularisation de ses salaires en suite de la reconnaissance de l'accident du travail ayant engendré un recalcul des indemnités journalières.

La société objecte que :

- en 2016, M. [L] a été repositionné sur un autre poste suite à son incapacité à exercer ses fonctions et non suite à des problèmes de harcèlement : il contestait régulièrement ses fonctions et ses déplacements étaient problématiques ;
- lors de la réunion de service du 8 mars 2018, il a été présenté deux organigrammes : le premier, reprenant les noms et fonctions de chacun des collaborateurs du service, le second, fonctionnel, de la partie environnement de travail / patrimoine scindé lui-même en deux activités que sont la partie technique et la partie administratif, sur lequel M. [L] figure comme chargé d'environnement de travail et patrimoine, sur lequel a été oubliée l'indication de chargé de projet, ce dont Mme [E] s'est excusée ;
- M. [L] n'a fait aucune remarque lors de la présentation de cet organigramme et le reste de la journée s'est déroulé normalement ;
- une enquête CHSCT a été diligentée à la demande de Mme [Y], élus [9] et de M. [B], élu [12] ;
- elle a proposé d'entendre l'ensemble des collaborateurs du service Environnement de Travail en présence d'une commission de membres volontaires mais elle n'est pas intervenue dans la composition de cette commission ;
- elle a essayé de joindre M. [L] par téléphone et lui a laissé deux messages et des membres de la commission se sont proposés pour l'appeler et lui permettre d'être entendu ;
- le CHSCT n'a pas émis de conclusions sur cette enquête parce que M. [L] n'a pas été entendu ;
- elle n'a ni émis d'avis ni pris de décision ;
- l'ensemble des salaires dus à M. [L] ont été régularisés.

Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'obligation générale de sécurité se traduit par un principe de prévention au titre duquel les équipements de travail doivent être équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser.

A la suite d'un signalement de Mme [K] du 7 juin 2016, en vue de saisir l'instance CHSCT à propos du mal être constaté au sein du service DIA pôle gestion immobilière, l'instance de médiation a rencontré M. [L] ainsi que sa manager.

Le CHSCT a décidé lors de la réunion du 30 juin 2016, pour la protection du salarié, de suspendre les échanges entre M. [L] et sa manager et pour poursuivre la relation de travail, un intermédiaire du service RH a été nommé.

Par avenant au contrat de travail du 29 septembre 2016, le salarié a été affecté en qualité de chargé de projet au sein de la Direction Environnement de Travail et Patrimoine.

A l'issue des auditions, la conclusion donnée, dans le rapport de synthèse du 11 octobre 2016, a été que la situation était de l'ordre d'un conflit résultant d'incompréhension entre le manager et le collaborateur.

S'agissant du plan d'action, il a été indiqué un changement de poste de M. [L], qui était basé à [Localité 5] tandis que le reste de l'équipe était à [Localité 6], compte tenu des incompréhensions en présence. Il a aussi été mentionné un suivi du service à [Localité 6], que les membres du CHSCT de la Région Atlantique seront attentifs au bien-être des collaborateurs du service basé à [Localité 6] et suivront leur évolution. Il a été précisé qu'à ce jour aucune remontée négative n'avait été faite de la part des collaborateurs basés au [Localité 6].

Ainsi, après signalement du mal être de M. [L], des dispositions ont été prises pour y mettre fin.

L'enquête n'a aucunement été menée à charge.

Ensuite, l'extrait de l'agenda Outlook de M. [L] entre les mois de septembre 2017 et mars 2018 est insuffisant à établir qu'il faisait l'objet de pressions et d'une surveillance accrue.

Le salarié déplore qu'à la suite de la réunion au cours de laquelle a été diffusé un organigramme comportant une erreur quant à l'intitulé de son poste, aucun organigramme rectificatif n'a été diffusé l'après-midi alors que la réunion se poursuivait. Il est néanmoins constant que Mme [E], à l'origine de la diffusion de l'organigramme erroné, s'est excusée auprès de M. [L].

Il se plaint de la brutalité de la réponse de la direction dans un courrier du 1er juin 2018, sans précision quant aux propos qu'il estime empreints de brutalité.

S'agissant de l'enquête réalisée par le CHSCT suite à la déclaration d'accident du travail, elle a consisté à entendre les salariés présents à la réunion du 8 mars 2018.

Ces derniers se sont exprimés sur le déroulé de cette réunion, sur la réaction de M. [L] à la diffusion de l'organigramme erroné, sur le déroulé du déjeuner et de la réunion de l'après-midi. Il leur a été demandé s'ils avaient vu que M. [L] n'allait pas bien lors du repas.

Plus généralement il leur a été demandé quelles étaient leurs relations avec M. [L], étant précisé que les questions sont ouvertes. Certains se sont longuement exprimé à ce propos, d'autres pas ou peu.

Seuls les collègues présents à la réunion ont été interrogés.

L'enquête n'a pas été menée dans des conditions partiales. Les auditions ont été menées par M. [F], [13], un élu [12] et une élue [9], membres du CHSCT, à l'exception de deux auditions menées en l'absence de cette dernière. Les questions posées ne sont pas orientées.

Les membres du CHSCT ont décidé de procéder à l'audition de M. [L] ainsi que cela ressort des échanges de mail du 23 octobre 2018, destiné à arrêter une date pour un entretien téléphonique ou en visioconférence. Il n'a toutefois pas été procédé à cette audition, sans que cela ne caractérise un manquement à l'obligation de sécurité.

A la suite de la confirmation par la cour d'appel de Lyon du jugement du pôle social du tribunal judiciaire de Lyon disant que la caisse primaire d'assurance maladie doit prendre en charge l'accident du travail dont M. [L] a été victime le 8 mars 2018, au titre de la législation professionnelle, des échanges de mail ont eu lieu entre la direction RH et M. [S], délégué syndical à propos de la régularisation de paie opérée au mois de septembre 2024.

M. [S] demande des explications sur les régularisations, des bulletins de paie rectifiés ainsi que des attestations fiscales mais ne relaie aucune doléance quant au montant du recalcul des indemnités journalières.

Aucun manquement à l'obligation de sécurité n'étant caractérisé, la cour confirme le jugement en ce qu'il a rejeté la demande en dommages-intérêts.

Sur les heures supplémentaires :

Pour solliciter l'infirmité du jugement en ce qu'il a rejeté sa demande au titre des heures supplémentaires, le salarié fait valoir que :

- il ressort du bulletin de paie du mois de mai 2017 qu'il a réalisé 2 heures supplémentaires non rémunérées ;
- il a réalisé 11,28 heures supplémentaires les 15 et 16 février 2018, dans le cadre projet de déménagement des sites d'[Localité 7].

La société objecte que :

- pour les déplacements de mai 2017, lié au déménagement du site d'[Localité 7], il avait été proposé à M. [L] de rester sur place ;

- le service RH a indiqué, à plusieurs reprises, à M. [L] que les déplacements professionnels, afin de générer le repos compensateur associé, devaient être saisis en tant que tel dans l'espace RH mais le salarié a persisté à les saisir comme les autres temps, ce qui ne permet pas de les comptabiliser.

Il résulte des dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant (Soc., 18 mars 2020, pourvoi n° 18-10.919, FP, P + B + R + I).

Le salarié dit avoir réalisé 2 heures supplémentaires, qui figurent sur le bulletin du mois de mai 2017 et 11,28 heures les 15 et 16 février 2018.

Ces éléments sont suffisamment précis et permettent à l'employeur d'y répondre, or, la société [2] venant aux droits de la société mutualiste [4] ne produit aucun élément de contrôle de la durée du travail.

Le bulletin de paie du mois de mai 2017 mentionne la réalisation, au mois d'avril 2017, de deux heures supplémentaires. Aucun paiement de ces heures supplémentaires ne figure sur le bulletin de paie.

Par courrier du 3 mai 2018, le salarié a indiqué avoir dû rester jusqu'à 22h30 sur le site d'[Localité 7], avoir repris tardivement la route et avoir regagné son domicile vers minuit. Il inclut ainsi du temps de déplacement, qui ne constitue pas du travail effectif, qu'il convient d'ôter.

La société lui a répondu que les déplacements professionnels devaient être saisis dans l'espace RH afin de générer un repos compensateur associé. Elle a contesté que M. [L] ait géré seul le projet de déménagement d'[Localité 7].

La société verse aux débats le compteur des droits à repos compensateur du salarié, duquel il ressort que le salarié détient 15 heures, qui indemnisent le temps de déplacement.

Pour autant, cela ne justifie aucunement le non-paiement des heures supplémentaires.

La cour dispose d'éléments permettant de fixer le nombre d'heures supplémentaires effectuées et non rémunérées à 11 heures et la créance salariale à ce titre à 162,58 euros, outre celle de 16,26 euros pour congés payés afférents, somme au paiement de laquelle il convient de condamner la société [2] venant aux droits de la société mutualiste [4], le jugement étant infirmé en ce sens.

Sur l'intervention volontaire du Syndicat [3]

Le syndicat estime être fondé à demander réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession du fait de l'attitude de la société [2] venant aux droits de la société [4], tendant à décourager les salariés s'investissant dans des fonctions syndicales.

La société répond que la discrimination n'est pas fondée et subsidiairement que le syndicat ne justifie pas du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.

En l'absence de discrimination, il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a rejeté la demande du syndicat au titre de l'atteinte aux intérêts de la profession.

Les dispositions du jugement déferé relatives aux frais irrépétibles et dépens seront infirmées.

La société [2] venant aux droits de la société mutualiste [4], partie qui succombe au sens de l'article 696 du code de procédure civile, sera déboutée de sa demande en indemnisation de ses frais irrépétibles et condamnée à payer à M. [L] la somme de 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, au titre des frais de première instance et d'appel, et ce, en sus des entiers dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement et publiquement par mise à disposition au greffe, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions de l'article 450 du code de procédure civile;

Dans la limite de la dévolution,

Confirme le jugement en ce qu'il a rejeté les demandes de M. [L] au titre de la discrimination syndicale et du manquement à l'obligation de sécurité, la demande du syndicat [1] au titre de l'atteinte aux intérêts de la profession ;

L'Infirme pour le surplus ;

Statuant à nouveau,

Condamne la société [2] venant aux droits de la société mutualiste [4] à payer à M. [L] la somme de 162,58 euros, à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, outre celle de 16,26 euros pour congés payés afférents ;

Rappelle que les sommes allouées par la cour sont exprimées en brut ;

Dit que les intérêts au taux légal sur les créances de nature salariale courent à compter de la demande, soit à compter de la notification à la société [2] venant aux droits de la société mutualiste [4] de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes le 16 juillet 2020 ;

Y ajoutant,

Condamne la société [2] venant aux droits de la société mutualiste [4] aux dépens de première instance et d'appel ;

Condamne la société [2] venant aux droits de la société mutualiste [4] à verser à M. [L] la somme de 500 euros au titre des frais de première instance et d'appel sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE