



RAPPORT DE Mme CAVROIS, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 2095 du 22 novembre 2023 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-11.238

Décision attaquée : 5 mars 2021 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence

La société Thales Dis France

C/

Le syndicat CGT Gemalto Sud

Rapport comportant des propositions de rejet non spécialement motivé

1 - Rappel des faits et de la procédure

Par requête du 15 juillet 2014, le Syndicat CGT GEMALTO SUD a saisi le conseil de prud'hommes de Marseille afin qu'il soit jugé que les augmentations générales des salaires au sein de la SA THALES DIS FRANCE soient opérées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique, qu'il soit ordonné, sous astreinte, la rectification des bulletins de salaire sur trois ans ainsi que et le paiement de dommages-intérêts et subsidiairement, qu'il soit ordonné une expertise.

Par jugement du 23 novembre 2017, le conseil de prud'hommes a notamment :

- déclaré recevable l'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD pour qualité à agir,
- déclaré recevable l'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD pour intérêt à agir en ce qu'elle porte sur la demande de dommages-intérêts,

- déclaré irrecevable l'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD pour défaut d'intérêt à agir en ce qu'elle porte sur la demande de voir ordonner la rectification des bulletins de salaire,
- rejeté la demande d'expertise judiciaire formée par le Syndicat CGT GEMALTO SUD,
- débouté le Syndicat CGT GEMALTO SUD de l'ensemble de ses demandes formées à l'encontre de la SA THALES DIS FRANCE.

Par arrêt du 5 mars 2021, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a :
 infirmé le jugement déféré sauf en sa disposition ayant déclaré irrecevable l'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD en ce qu'elle porte sur la demande tendant à voir ordonner la rectification des bulletins de salaire,
 Statuant à nouveau et y ajoutant,
 Déclaré l'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD recevable en ce qu'elle tend à solliciter des augmentations générales de salaire revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique,
 Dit que les augmentations générales de salaire devront être revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique,
 Condamné la SA THALES DIS FRANCE à payer au Syndicat CGT GEMALTO SUD la somme de 1 € à titre de dommages-intérêts.

Procédure devant la Cour de cassation :

- 31 janvier 2022 déclaration de pourvoi de l'employeur,
- 31 mai 2022 dépôt du mémoire ampliatif,
- 29 juillet 2022 dépôt du mémoire en défense.

Demandes formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

l'employeur : 4 000 euros,

le syndicat : 4 000 euros.

La procédure paraît régulière et en état d'être jugée.

2 - Analyse succincte du moyen

La société Thales Dis France fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de déclarer recevable l'action du syndicat CGT Gemalto Sud en ce qu'elle tend à solliciter des augmentations générales de salaire revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique, de dire que les augmentations générales de salaire devront être revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique et de la condamner au paiement d'un euro de dommages-intérêts au syndicat CGT Gemalto Sud, alors :

1°) que n'est pas recevable l'action en justice d'un syndicat visant, sous couvert d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, à défendre en réalité exclusivement les intérêts particuliers de quelques salariés ; qu'en considérant que l'augmentation générale annuelle des salaires basée sur des tranches de salaire pour tous les salariés et non sur la catégorie professionnelle de chaque salarié permet de caractériser une inégalité de traitement en se fondant sur la circonstance que M. [F], M. [M], M. [X], Mme [U] et Mme [D], salariés exerçant tous la fonction d'opérateur relevant de la catégorie « ouvriers » et ayant tous engagé une procédure prud'homale fondée sur le fait qu'ils auraient été victimes d'une inégalité de traitement ou d'une discrimination dès lors qu'une partie de leurs salaires aurait été fixée de manière discrétionnaire par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L.2132-3 du code du travail ;

2°) que la décision unilatérale de l'employeur de procéder à une augmentation générale annuelle des salaires basée sur des tranches de salaire et non sur la catégorie professionnelle des salariés n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement ; qu'en jugeant le contraire au motif inopérant que les salaires des opérateurs qui relèvent de la catégorie « ouvriers » dépendent en partie de formations laissées à la libre appréciation de l'employeur, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé une inégalité de traitement, a violé l'article L.2132-3 du code du travail ensemble le principe d'égalité de traitement ;

3°) qu'en jugeant qu'est établie une discrimination syndicale au seul motif que certains des salariés « opérateurs » de la catégorie «ouvriers » exercent des mandats syndicaux, la cour d'appel qui a statué par un motif insusceptible de caractériser une discrimination syndicale a violé les articles L.2132-3, L.1132-1 et L.2141-5 du code du travail ;

4°) qu'il n'appartient pas au juge de se substituer à l'employeur sur la politique salariale de l'entreprise ; qu'en énonçant que les augmentations générales de salaire devront être revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique, la cour d'appel qui s'est immiscée dans la gestion salariale de la société Thales Dis France, a outrepassé ses pouvoirs en violation de l'article 12 du code de procédure civile.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Recevabilité de l'action du syndicat, distinction action collective, action individuelle.
La décision unilatérale d'augmentation des salaires fondée sur le montant du salaire perçu et non sur la catégorie professionnelle ou sur le poste occupé est-elle une atteinte à l'égalité des salariés ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Remarque sur la procédure suivie par les parties

Le conseil de prud'hommes puis la cour d'appel ont été saisis par le syndicat CGT de l'entreprise d'une demande tendant à juger que les augmentations générales devront être revalorisées au regard de la catégorie professionnelle et suivant un coefficient identique, et en conséquence tendant à :

- ordonner la régularisation des bulletins de salaires individuels sur trois ans pour chaque salarié
- subsidiairement à désigner un expert avec la mission de:
 - * vérifier et déterminer le mode de rémunération appliqué dans l'entreprise
 - * déterminer les critères objectifs d'augmentation salariale qui auraient dû être appliqués dans l'entreprise.

Le conseil de prud'hommes a jugé la demande recevable sauf en ce qu'elle porte sur la demande de rectification des bulletins de salaire mais l'a jugée non fondée et a rejeté la demande d'expertise.

La cour d'appel a infirmé le jugement sauf en ce qu'il a déclaré irrecevable la demande de rectification des bulletins de paie et sur le fond la cour d'appel a dit que les augmentations générales de salaire devront être revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique.

L'action du syndicat a été conduite devant le conseil de prud'hommes de Marseille, en même temps que l'action de trois salariés de l'entreprise, deux d'entre eux invoquant une discrimination syndicale et la troisième une inégalité de traitement. Toutefois l'action du syndicat a été conduite de manière autonome et non en soutien à l'un ou l'autre salarié.

Bien que l'action du syndicat tendent à invalider une décision générale de l'employeur, aucune des parties n'ayant soulevé l'incompétence du conseil de prud'hommes au profit du tribunal judiciaire, la cour d'appel qui est la juridiction d'appel de ces deux juridictions, a pu au regard de sa compétence générale juger l'affaire au fond.

4-2 recevabilité de l'action d'un syndicat

L'article L. 2132-3 du code du travail dispose que « les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice » et qu'« ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

Notre chambre juge, de manière constante, qu'un syndicat est recevable à agir pour défendre l'intérêt collectif de la profession mais n'est pas recevable à agir seul pour défendre des intérêts individuels d'un ou plusieurs salariés (cf., notamment, 1^{ère} Civ., 19 décembre 1995, rejet, Bull., n° 479, pourvoi n° 93-148.939); Soc., 9 mars 2016, cassation (Bull., n° 46, p. 51, pourvois n° 14-11.837 et n° 14-11.862) ; Soc., 23 mars 2016, cassation partielle (Bull., n° 55, p. 61, pourvoi n° 14-23.276) ; Soc., 14 décembre 2016, cassation partielle partiellement sans renvoi (Bull., n° 255, p. 305, pourvoi n° 15-20.812) ; Soc., 12 juillet 2017, cassation partielle (Bull., n° 121, p. 145, pourvoi n° 16-10.460) ; Soc., 7 septembre 2017, cassation partielle (pourvoi n° 16-11.495) ; Soc., 3 octobre 2018, rejet (pourvoi n° 17-19.422).

A titre d'exemple, Soc., 23 mars 2016, pourvoi n° 14-22.250, *Bull.* 2016, V, n° 54 :

Vu l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le syndicat Sud poste Marne de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt énonce qu'eu égard à l'issue du litige, il n'est pas démontré par la présente procédure l'existence d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat intervenant représente, dès lors que l'employeur en l'espèce n'a pas méconnu les dispositions de la convention collective applicable ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la violation des dispositions légales relatives au contrat à durée déterminée est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

La Cour de cassation juge notamment qu'un syndicat professionnel n'est recevable à agir en justice, sur le fondement de l'irrégularité de la mise en oeuvre par un employeur de stipulations conventionnelles, qu'aux fins de voir constater cette irrégularité, mais non aux fins de voir tirer, à l'égard d'un ou de plusieurs salariés, les conséquences d'une telle irrégularité et, notamment, aux fins de la régularisation de la situation de ce ou de ces salariés : cf., notamment, Soc., 14 décembre 2016, cassation partielle partiellement sans renvoi (*Bull.*, n° 255, p. 305, pourvoi n° 15-20.812).

Et très récemment :

Soc 15 déc 2021 n° 19 18 226, dont le sommaire est :

Si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier de recours au forfait en jours, sous réserve de l'exercice éventuel par les salariés concernés des droits qu'il tiennent de la relation contractuelle, et à satisfaire aux obligations conventionnelles de nature à assurer le respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que les repos quotidiens et hebdomadaires, ses demandes tendant à obtenir, d'une part, la nullité ou l'inopposabilité des conventions individuelles de forfait en jours des salariés concernés et, d'autre part, que le décompte du temps de leur travail soit effectué selon les règles du droit commun, qui n'ont pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, ne sont pas recevables

Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-15.189, publié.

« Sur le moyen du pourvoi incident du syndicat

Enoncé du moyen

3. Le syndicat fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable sa demande tendant à enjoindre aux sociétés de rétablir dans leurs droits les salariés concernés par les notes de service des 26 mars et 29 avril 2020 et notamment de recréditer les jours de RTT/OTT illégalement imposés et droits illégalement prélevés sur le compte épargne-temps desdits salariés, alors « que les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice et peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; qu'en s'abstenant de juger recevable la demande du syndicat tendant, sur le fondement de l'intérêt collectif de la profession, à ce qu'il soit ordonné aux sociétés employeurs de rétablir les salariés dans leurs droits atteints par le trouble manifestement illicite dument constaté, sans qu'il soit demandé la constitution de droits déterminés au profit de salariés nommément désignés, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail, ensemble l'article 835 du code de procédure civile.»

Réponse de la Cour

4. Selon l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

5. Si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier, au regard des articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, de prise des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ou d'une convention de forfait ou résultant de l'utilisation de droits affectés à un compte épargne-temps, sa demande tendant à obtenir que les salariés concernés soient rétablis dans leurs droits, ce qui implique de déterminer, pour chacun d'entre-eux, le nombre exact de jours de repos que l'employeur a utilisés au titre des mesures dérogatoires, qui n'a pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, n'est pas recevable.

6. Le moyen, qui postule le contraire, n'est pas fondé. »

Mais un syndicat est recevable à agir lorsqu'il défend l'intérêt collectif

Soc., 15 février 2023, pourvoi n° 21-22.030

Vu l'article L. 2132-3 du code du travail :

5. Aux termes de ce texte les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

6. Pour déclarer irrecevable l'action de la FNME-CGT et du syndicat CGT énergie 24, l'arrêt retient, par motifs propres et adoptés, que les organisations syndicales tentent de démontrer la méconnaissance de l'accord collectif du 23 juillet 2010 et des règles statutaires applicables à la profession, en se fondant sur la situation individuelle de quatre salariés sur les 9 573 salariés concernés, de sorte qu'il n'est pas démontré que l'ensemble de la profession représentée par ces syndicats a subi un préjudice même indirect résultant des manquements invoqués.

7. En statuant ainsi, alors que l'action introduite par un syndicat sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail est recevable du seul fait que ladite action repose sur l'inexécution de dispositions d'une convention ou d'un accord collectif qui cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, la circonstance que seuls quelques salariés de l'entreprise seraient concernés par cette violation étant sans incidence sur le droit d'agir du syndicat, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

De même est recevable à agir un syndicat qui conteste une décision unilatérale de l'employeur, même si elle ne concerne qu'un seul salarié, si elle est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-17.182

Selon l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Le syndicat, qui poursuit le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant d'un licenciement dont il est soutenu qu'il a été prononcé de façon discriminatoire en considération de l'appartenance ou de l'activité syndicale du salarié, de sorte que la violation invoquée des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, est recevable en son action.

Et pour une action tendant à l'application du principe d'égalité de traitement :

Soc., 12 février 2013, pourvoi n° 11-27.689, Bull. 2013, V, n° 36

« L'action du syndicat, qui ne tend pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées, mais à l'application du principe de l'égalité de traitement, relève de la défense de l'intérêt collectif de la profession. ».

Par cet arrêt, notre chambre a censuré une décision ayant déclaré irrecevable à agir un syndicat qui avait saisi un tribunal aux fins d'enjoindre à l'employeur d'étendre l'usage, applicable aux seuls salariés postés avec horaires en alternance consistant à verser une "prime de temps repas", à tous les salariés.

4-3 Au cas présent

La première branche du moyen soutient que la cour d'appel a violé l'article L.2132-3 car elle a déclaré recevable l'action du syndicat visant sous couvert d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, à défendre exclusivement les intérêts particuliers de quelques salariés.

La cour d'appel a jugé :

La SA THALES DIS FRANCE fait valoir que, s'il n'est pas contesté que le Syndicat CGT GEMALTO SUD peut agir devant la juridiction prud'homale pour la défense des intérêts collectifs qu'il représente, il ne peut pas demander qu'il soit ordonné une régularisation des bulletins de salaire sur trois ans pour chaque salarié ou encore une mesure d'expertise dès lors que de tels droits sont exclusivement attachés à la personne du salarié. Elle prétend que le syndicat peut, tout au plus, solliciter des dommages-intérêts pour le préjudice subi.

Le Syndicat CGT GEMALTO SUD ne répond pas à ce moyen.

Aux termes de l'article L2132-3 du code du travail, 'les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent'. En l'espèce, dès lors que l'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD ne tend pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées mais à l'application du principe d'égalité de traitement, s'inscrivant dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de l'article L 2242-8 code du travail, celle-ci relève de la défense de l'intérêt collectif de la profession. Il en est de même du second moyen soulevé par la SA THALES DIS FRANCE au titre d'une discrimination syndicale dès lors que des salariés concernés disposent également de mandats syndicaux.

L'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD est donc recevable en ce qu'elle tend, sur le fondement de l'égalité de traitement, à solliciter des augmentations générales de salaire revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique.

Par contre, la demande formulée au titre d'une régularisation des bulletins de salaires sur trois ans pour chaque salarié sous astreinte individuelle relève des droits attachés à la personne du salarié qui ne peuvent être exercés par le Syndicat CGT GEMALTO SUD à la place de chacun des salariés. L'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD ayant pour objet cette demande est irrecevable.

Nous aurons donc à apprécier les mérites de cette branche au regard de notre jurisprudence et des motifs de l'arrêt. Il nous appartiendra en particulier de faire la distinction entre intérêt collectif et intérêt individuel et de rechercher si la demande du syndicat avait pour objet l'intérêt collectif ou au contraire si elle ne visait qu'à la défense des intérêts individuels de certains salariés et si elle tendait à modifier les situations individuelles des salariés.

Si en cours de délibéré, nous étions amenés à relever que la cour d'appel a été saisie par le syndicat d'une demande tendant à juger que les augmentations générales devront être revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique de manière à respecter le principe d'égalité et que peu important que le syndicat ait donné comme exemple la situation de salariés délégués syndicaux, Si nous estimons que la demande portant sur le mode de revalorisation des salaires était générale, nous pourrions alors juger que l'action du syndicat qui tendait à l'application du principe d'égalité au sein de l'entreprise avait bien pour objet la défense de l'intérêt collectif, elle serait alors recevable. Dans cette hypothèse il serait proposé un rejet non spécialement motivé de la première branche.

La deuxième branche fait grief à l'arrêt de ne pas avoir caractérisé une inégalité de traitement.

On rappellera qu'en application du principe d'égalité de traitement, l'employeur est tenu d'accorder les mêmes avantages aux salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation identique ou qu'ils exécutent un travail de valeur égale.

La différence de rémunération n'est pas prohibée. Le principe d'égalité de traitement, n'interdit pas toute différence de rémunération. La différence de rémunération entre

salariés exerçant le même travail est licite si elle est justifiée par des critères objectifs et pertinents que le juge contrôle (Soc 4 février 2009 *Bull V* n°36).

Dans un arrêt rendu le 13 décembre 2017 (n°16-12.397, *Bull V*, n°17), la chambre sociale a jugé « qu'en application du principe d'égalité de traitement, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables. », il s'agissait ici des dispositions d'un protocole de fin de conflit (et avant Soc., 18 janvier 2000, pourvoi n° 98-44.745 et s., *Bulletin civil* 2000, V, n° 25, s'agissant d'un jeu-concours organisé par l'employeur).

Les juges apprécient souverainement si les salariés se trouvent ou non dans une situation identique (pour une différence de situation : Soc., 18 septembre 2019, pourvoi n° 18-12.503, Soc., 18 mars 2020, pourvoi n° 18-15.219, pour une identité de situation Soc., 18 mars 2020, pourvoi n° 18-20.807).

Les juges du fond doivent contrôler la réalité et la pertinence des raisons avancées par l'employeur (Soc., 4 février 2009, pourvoi n° 07-11.884, *Bull.* 2009, V, n° 36 ; Soc., 24 septembre 2014, pourvoi n° 13-10.233, 13-10.234, *Bull.* 2014, V, n° 200).

L'employeur ne peut, sur ce point, opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente une différence de rémunération (Soc., 30 avril 2009, pourvoi n° 07-40.527, *Bull.* 2009, V, n° 121 ; Soc., 23 novembre 2011, pourvoi n°10-23.178 ; Soc., 13 juin 2012, pourvoi n° 11-12.252 ; Soc., 10 octobre 2012, pourvoi n° 11-15.296, *Bull.* 2012, V, n° 259 ; Soc., 16 janvier 2019, pourvoi n°17-24.082).

La juges apprécient souverainement si l'employeur rapporte la preuve d'éléments objectifs et pertinents propres à justifier l'inégalité de traitement, (Soc 10 octobre 2013 n°11-18.003, 28 mai 2014 n°12-27.811) mais la Cour contrôle la motivation retenue (Soc 10 octobre 2013 n°11-15.608, Soc., 23 juin 2021, pourvoi n° 18-24.809, publié).

Le mémoire ampliatif souligne que rien ne s'oppose à une différence de traitement si des raisons objectives la justifient (ex : Soc. 29 octobre 1996, pourvoi n° 92-43680, B. n° 359, arrêt Ponsolle ; Soc.13 janvier 2004, pourvoi n° 01-46407, B. n° 1 ; Soc. 16 décembre 2008, pourvoi n° 07-42107, B. n° 250 ; Soc. 22 octobre 2014, pourvoi n° : 13-18362, B. n° 252).

Il ajoute que comme l'a constaté la cour d'appel, l'employeur avait fixé les augmentations générales de salaire selon les modalités suivantes par tranches de salaire, que l'augmentation générale n'est pas liée à la catégorie professionnelle mais aux tranches de salaire et a pour effet d'avantager les salariés les moins bien rémunérés.

Il fait valoir qu'un tel système repose sur un élément objectif qui est le niveau de salaire et n'introduit aucune disparité de traitement puisque tous les salariés relevant d'une même tranche de salaire bénéficient de la même augmentation. Ensuite la différence d'augmentation entre les diverses tranches de salaire est justifiée par l'amélioration des salaires les plus bas.

Il ajoute que la cour a cru pouvoir juger le contraire par des motifs inopérants.

Analysant la progression du coefficient hiérarchique d'un opérateur qui relève de la catégorie « ouvriers », la cour d'appel a retenu que « le niveau de coefficient dépend donc de l'accumulation de points attachés aux compétences acquises suivant le processus de formation et de validation » et que les formations qui permettent l'acquisition de points pour accéder au coefficient supérieur seraient laissées à la libre appréciation de l'employeur.

Cependant, il souligne que ce système de progression de coefficient hiérarchique des opérateurs n'affecte qu'une partie du salaire lequel est indépendant des modalités de fixation des augmentations générales. Quand bien même une partie du salaire pourrait dépendre d'une décision discrétionnaire de l'employeur, ceci est sans la moindre incidence sur un système d'augmentations générales basées sur les tranches de salaire.

Il en déduit qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé une inégalité de traitement, a violé l'article L.2132-3 du code du travail ensemble le principe d'égalité de traitement.

Le mémoire en défense répond que si la cour d'appel s'est fondée sur le fait que les salaires étaient en partie le résultat de points cumulés par le salarié, acquis à l'issue de formations dont l'octroi et la validation étaient laissées à la libre appréciation de l'employeur, elle a également retenu que l'augmentation générale des salaires basée sur des tranches de salaires s'avérait en soi contraire au principe d'égalité.

Sur ce point la cour d'appel a jugé :

Il résulte du principe "à travail égal, salaire égal" que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous ses salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Au sein de la SA THALES DIS FRANCE, un opérateur, au sens de la catégorie «Ouvriers » de la convention collective, a une progression limitée entre cinq niveaux de coefficients (de 155 à 240, les coefficients intermédiaires étant 170, 190 et 215). L'évolution de carrière des opérateurs est régie par un système de métiers opérateurs qui est basé sur la comptabilisation de points, obtenus par la validation de formations qualifiantes, définies par le Service Engineering de l'Etablissement, en fonction des mutations technologiques ou des besoins de l'organisation. Lorsque la formation a été réalisée, une période « probatoire » d'un an donne lieu, à l'issue, à un bilan avec une validation ou non des compétences mises en oeuvre et à l'acquisition des points correspondants. S'il y a changement de poste, le salarié est alors formé à d'autres compétences et le processus se renouvelle : formation, validation, addition des points. Lorsque les points sont suffisants pour franchir un des paliers prévus au process, le salarié acquiert le coefficient supérieur.

Ainsi, le niveau de coefficient dépend donc de l'accumulation de points attachés aux compétences acquises suivant le processus de formation et de validation.

Plus précisément, il ressort du guide de gestion des 'métiers opérateurs' que : 'la maîtrise d'une compétence suppose donc que soit respecté un processus comprenant trois étapes: Formation, Mise en Oeuvre, Validation.

Ce n'est qu'à l'issue de cette troisième étape, en fin de cursus, que l'entreprise reconnaît l'évolution de qualification.

.....

La décision formelle d'engager un opérateur en formation sur une nouvelle compétence est un acte de management réalisé par la hiérarchie après analyse approfondie, d'une part des besoins réels de l'entité concernée, d'autre part des aptitudes personnelles du titulaire et de son potentiel à maîtriser sa future évolution professionnelle.

La maîtrise d'une compétence n'est reconnue et validée que si l'ensemble des opérations à réaliser et des connaissances requises est réellement acquis par l'opérateur. Une compétence constitue un ensemble homogène dont la maîtrise totale, parfaite et démontrée régulièrement est indispensable pour sa validation.

Une validation d'une compétence n'est possible que si la personne a été sélectionnée, si elle a reçu la formation correspondante et si elle a démontré sa capacité à maîtriser la compétence', ce document prévoyant également une évaluation annuelle des compétences acquises.

Par ailleurs, ce système de passage d'un coefficient à un autre permet au salarié de pouvoir bénéficier d'une augmentation forfaitaire de salaire (le passage au coefficient 190 ouvre droit à une augmentation individuelle de 45 € brut; le passage au coefficient 215 ouvre droit à une augmentation individuelle de 65 € bruts; le passage au coefficient 240 ouvre droit à une augmentation individuelle de 85 € brut) à laquelle s'ajoutent les NAO .

Il ressort du tableau produit par le Syndicat CGT GEMALTO SUD - formalisant la décision unilatérale de la SA THALES DIS FRANCE et dont les données ne sont pas contestées par celle-ci - que dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de l'article L 2242-8 du code du travail, qui est intervenue les 17 janvier et 29 janvier 2013 et qui a donné lieu à un procès-verbal de désaccord le 11 février 2013, il a été procédé à une augmentation générale annuelle des salaires basée sur des tranches de salaire et non sur la catégorie professionnelle de chaque salarié.

Cet élément de fait est susceptible de caractériser une inégalité de traitement.

Outre le fait que la SA THALES DIS FRANCE ne rapporte pas la preuve qu'une augmentation par tranche de salaire respecterait le principe de l'égalité de traitement entre les salariés, dès lors que les salaires alloués sont en partie le résultat des points cumulés par le salarié, lesquels déterminent le coefficient attribué à celui-ci et dès lors que les points sont acquis à l'issue de formations dont l'octroi et la validation sont laissées à la libre appréciation de l'employeur, il en résulte que des salariés qui ont une situation professionnelle identique ne bénéficieront pas d'une augmentation identique. L'inégalité de traitement est établie.

Il nous appartient de apprécier les mérites de cette branche au regard de notre jurisprudence sur l'égalité de traitement, rappelée ci-dessus.

Toutefois, si comme nous y invite le mémoire en défense nous étions amenés à juger qu'appréciant souverainement les éléments de fait qui lui étaient soumis, la cour d'appel a constaté que l'augmentation générale de salaire décidée par l'employeur aurait des effets différents à raison de leur niveau de salaire pour des salariés d'une même catégorie exerçant un travail de valeur égale, en particulier les opérateurs, et a souverainement jugé que l'employeur ne justifiait pas cette différence par des raisons objectives, nous pourrions alors décider d'un rejet non spécialement motivé de cette branche.

La troisième branche soutient que la cour d'appel a statué par un motif insusceptible d'établir une discrimination syndicale.

La cour a jugé « Par ailleurs, certains de ces salariés exercent des mandats syndicaux (M. [F], M. [M], M. [X]) de sorte que la discrimination syndicale est également établie. »

Le mémoire ampliatif souligne qu'une telle motivation ne saurait caractériser une discrimination syndicale.

Mais cette branche ne s'attaque qu'à des motifs surabondants de l'arrêt, dès lors il est proposé un rejet non spécialement motivé.

La quatrième branche soutient qu'il n'appartient pas au juge de se substituer à l'employeur sur la politique salariale de l'entreprise.

Elle en déduit qu'en énonçant que les augmentations générales de salaire devront être revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique, la cour d'appel s'est immiscée dans la gestion de la politique salariale de la société et a outrepassé ses pouvoirs en violation de l'article 12 du code de procédure civile.

Le mémoire ampliatif cite l'arrêt d'Assemblée plénière du 8 décembre 2000, pourvoi n° 97-44.219, Bull. 2000, Ass. plén., n° 11 par lequel notre Cour a jugé qu'il appartenait pas au juge de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles.

Le mémoire en défense soutient que la critique est irrecevable comme nouvelle et mélangée de fait et de droit. Il souligne que la société s'est bornée à contester l'existence d'une discrimination syndicale et qu'elle n'a jamais fait valoir qu'en faisant droit à la demande du syndicat d'ordonner que les augmentations générales soient revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique, la cour d'appel s'arrogerait les pouvoirs de direction de l'employeur.

Il ajoute que la discrimination syndicale peut donner lieu à une réparation en nature et que le juge peut prendre toute mesure visant à annuler la décision prise par l'employeur en violation du principe d'égalité de traitement et tendant à repositionner les salariés dans la situation qui aurait été la leur, sans cette décision.

Il cite notre arrêt Soc., 6 avril 2016, pourvoi n° 14-23.938, Bull. 2016, V, n° 70 :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le salarié doit être reclassé à la qualification F position 21 à compter du 1er septembre 2008 et à la position 22 à compter 1er juin 2011, d'ordonner en tant que de besoin ce reclassement et l'établissement de bulletins de salaire conformes sous astreinte, et de le condamner au paiement des arriérés de salaires correspondants, de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, alors, selon le moyen :

.....

Mais attendu que la cour d'appel, qui a vérifié les conditions dans lesquelles la carrière du salarié s'était déroulée a, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, relevé que l'évolution de cette carrière révélait des disparités laissant supposer l'existence d'une discrimination par rapport aux salariés de l'entreprise se trouvant dans une situation comparable, et estimé, sans se substituer à l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, que celui-ci n'apportait pas d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination justifiant ses décisions ; que le moyen n'est pas fondé ;

Le syndicat estime donc que la cour d'appel ne s'est pas immiscée dans la gestion de l'entreprise et que sans décider du coefficient à appliquer, elle s'est bornée, en application du principe d'égalité de traitement, à juger que les augmentations devaient être revalorisées en fonction de la qualification professionnelle et selon un coefficient unique.

Dans ses conclusions d'appel, l'employeur faisait valoir (p. 3 et s.) qu'il n'était pas contesté qu'un syndicat pouvait agir pour défendre des intérêts collectifs mais qu'il ne pouvait agir en défense d'intérêts individuels de telle sorte qu'il ne pouvait agir pour demander la rectification des bulletins de salaire pour chaque salarié sur trois ans.

Il ajoutait que tout au plus le syndicat pouvait demander des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Et il soulignait qu'en l'espèce, il n'y avait ni discrimination syndicale ni atteinte au principe d'égalité de telle sorte que la demande devait être rejetée.

Il nous appartiendra d'abord d'apprécier si cette branche est ou non nouvelle.

Si nous l'estimons nouvelle au regard des conclusions de l'employeur, nous pourrions la juger irrecevable et elle pourrait faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé.

Dans l'hypothèse où nous jugerions qu'elle n'est pas nouvelle nous aurons à juger de son bien-fondé.

Sur le fond, si nous étions amenés à juger que la cour d'appel, qui a seulement dégagé des principes directeurs applicables pour les augmentations de salaire sans décider de leur montant, ne s'est pas immiscée dans les pouvoirs de direction ou de gestion de l'employeur, cette branche pourrait faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé.