



RAPPORT DE Mme OLLIVIER CONSEILLÈRE RÉFÉRENDAIRE

Arrêt n° 2221 du 20 décembre 2023 (B) – Chambre sociale

Pourvois n° 22-11.676 et 22-11.677

Décision attaquée : Cour d'appel de Limoges du 26 avril 2021

**le syndicat départemental Force ouvrière des
organismes sociaux de la Haute-Vienne
C/
la caisse d'assurance retraite et de la santé au
travail Centre Ouest**

Il comporte une proposition de rejet non spécialement motivé des pourvois incidents.

1 - Rappel des faits et de la procédure

Le 1er octobre 1996, M. [V] a été engagé par la CRAMCO, devenue la CARSAT Centre-Ouest, en qualité de contrôleur de sécurité, initialement niveau 7, puis au niveau 8.

M. [V] est délégué syndical, représentant syndical au comité d'entreprise et représentant syndical au CHSCT et, pour l'exercice de ces missions, il dispose d'un crédit d'heures supérieur au tiers de la durée totale d'activité.

Le 12 octobre 1987, M. [W] a été engagé par la CRAMCO, devenue la CARSAT Centre-Ouest pour occuper au dernier état de ses fonctions un poste de gestionnaire de carrière, niveau 3 coefficient 215.

M.[W] est délégué syndical depuis le 18 novembre 2013, ainsi que délégué du personnel titulaire et membre suppléant du comité d'entreprise depuis le 11 juin 2015.

Le 25 septembre 2018, le syndicat départemental Force Ouvrière des organismes sociaux de la Haute-Vienne (le syndicat) a exercé au nom et pour le compte de M. [V] et à son bénéfice l'action en substitution prévue par l'article L. 1134-2 du code du travail et a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la condamnation de la CARSAT à payer à M. [V] un rappel de salaire sur la base de 33 points de compétence acquis depuis le 1er octobre 2019 ainsi que des dommages-intérêts et, à lui-même, la somme de 1 euro à titre de dommages et intérêts.

Le même jour, le syndicat a exercé au nom et pour le compte de M.[W] et à son bénéfice l'action en substitution prévue par l'article L. 1134-2 du code du travail et a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la condamnation de l'employeur à payer au salarié un rappel de salaire sur la base de 14 points de compétence acquis depuis le 1er septembre 2019 ainsi que des dommages et intérêts et, à lui-même, la somme de 1 euro à titre de dommages et intérêts.

Par jugements rendus le 20 décembre 2019 et le 29 mai 2020 en formation de départage, le conseil de prud'hommes a débouté le syndicat de ses demandes relatives à M. [V] et M. [W].

Le syndicat a interjeté appel du premier jugement (M. [V]) le 16 janvier 2020.

Par arrêt du 26 avril 2021, la cour d'appel a confirmé ce jugement, a condamné le syndicat aux dépens d'appel et a dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le syndicat et M. [W] ont interjeté appel du second jugement le 24 juin 2020.

Par arrêt du 14 juin 2021, la cour d'appel a confirmé ce jugement, a condamné le syndicat aux dépens d'appel et a dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile.

2 - Analyse succincte des moyens

Pourvois principaux

Le syndicat développe dans chaque dossier un moyen unique de cassation en huit branches.

Dossier X 22-11.677 (M. [V])

Le syndicat fait grief à l'arrêt de dire que Monsieur [V] n'a pas été victime de discrimination syndicale et de le débouter de ses demandes de condamner l'employeur à allouer à Monsieur [V] 33 points de compétence à compter du 1er octobre 2019, à verser à Monsieur [V] diverses sommes à titre de rappel de salaire

sur la période du 1er janvier 2015 au 30 septembre 2019, des congés payés y afférant et de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral causé par la discrimination syndicale et à lui verser un euro à titre de dommages et intérêts ainsi qu'une somme sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

1°/ que, selon l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation dont dispose un salarié sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, celui-ci bénéficie d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise ; que, **dès lors que l'évolution de la rémunération du salarié concerné doit être garantie, en vertu de ces dispositions, sur l'ensemble de la durée du mandat et non uniquement à l'issue de celui-ci, le respect de cette garantie s'apprécie pour chaque année du mandat et non à la fin de ce mandat ; que le non-respect par l'employeur de ces dispositions laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison des activités syndicales ;** qu'au cas présent, en retenant au contraire, que l'examen de la situation du salarié mandaté en fin de mandat était conforme à la lettre de l'article L. 2141-5 du Code du travail et en écartant, sur le fondement de ces considérations, toute discrimination syndicale, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 2141-5-1, L. 2141-5, L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail ;

2°/ que lorsque survient un litige relatif à une discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination ; qu'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 ; que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'en l'espèce, pour faire valoir que Monsieur [V] avait été victime d'une discrimination en raison de ses activités syndicales, le syndicat exposant soutenait que la CARSAT Centre-Ouest avait fait une application erronée des dispositions de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail en considérant qu'il ne devait s'assurer du respect de la garantie d'évolution de rémunération prévue par ces dispositions qu'à l'issue du mandat du salarié et non pour chaque année de ce mandat ; qu'en l'état de ces éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale, pour écarter une telle discrimination, la Cour d'appel a relevé que la CARSAT Centre-Ouest avait examiné la situation de Monsieur [V] **en se fondant sur l'analyse de l'UCANSS reposant sur des éléments objectifs** ; qu'en statuant **par ces motifs impropres** à établir que la décision de la CARSAT Centre-Ouest était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1132-1, L. 1134-1, L. 2141-5 et L. 2141-5-1 du Code du travail ;

3°/ que **le motif dubitatif** équivaut à un défaut de motif ; qu'en l'espèce, pour écarter toute discrimination dans l'application faite par la CARSAT Centre-Ouest des dispositions de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, la Cour d'appel a retenu que

le panel de comparaison retenu par l'employeur pour l'application de ces dispositions et dont le syndicat exposant contestait la pertinence, n'apparaissait pas « nécessairement dénué de toute pertinence » ; qu'en statuant par ces motifs dubitatifs, la Cour d'appel a méconnu les exigences découlant de l'article 455 du Code de procédure civile ;

4°/ que, selon l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation dont dispose un salarié sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, celui-ci bénéficie d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise ; **que relèvent de la même catégorie professionnelle au sens de ces dispositions les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable et occupant un même type d'emploi, c'est-à-dire exerçant des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune** ; que le non-respect par l'employeur de ces dispositions laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison des activités syndicales ; qu'au cas présent, en admettant au contraire que, s'agissant d'une question portant essentiellement sur l'évolution des salaires, **la CARSAT ait pu inclure dans son panel de comparaison des salariés classés au même niveau que Monsieur [V] mais occupant des emplois de nature différente, tels que celui de manager et en écartant, sur le fondement de ces considérations, toute discrimination syndicale, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 2141-5-1, L. 2141-5, L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail ;**

5°/ que lorsque survient un litige relatif à une discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination ; qu'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 ; que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'en l'espèce, pour faire valoir que Monsieur [V] avait été victime d'une discrimination en raison de ses activités syndicales, le syndicat exposant soutenait que la CARSAT Centre-Ouest avait fait une application erronée des dispositions de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail en retenant, au titre des salariés « relevant de la même catégorie professionnelle », des salariés relevant en réalité de catégories professionnelles différentes comme exerçant des fonctions de natures différentes et ne supposant pas la même formation professionnelle ; qu'en l'état de ces éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale, pour écarter une telle discrimination, **la Cour d'appel a relevé que la position de la CARSAT Centre-Ouest était conforme à celle préconisée par l'UCANSS, étrangère à toute volonté de s'affranchir du dispositif légal et à toute discrimination syndicale ; qu'en statuant par ces motifs impropres à établir que la décision de la CARSAT Centre-Ouest était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1132-1, L. 1134-1, L. 2141-5 et L. 2141-5-1 du Code du travail ;**

6°/ que **le motif dubitatif** équivaut à un défaut de motif ; qu'en l'espèce, pour écarter toute discrimination dans l'application faite par la CARSAT Centre-Ouest des dispositions de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, la Cour d'appel a estimé que retenir, pour l'application de ces dispositions, une tranche d'ancienneté de cinq années comme le faisait la CARSAT Centre-Ouest n'apparaissait pas non plus « nécessairement dénué[...] de toute pertinence » ; qu'en statuant par ces motifs dubitatifs, la Cour d'appel a méconnu les exigences découlant de l'article 455 du Code de procédure civile ;

7°/ que, selon l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation dont dispose un salarié sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, celui-ci bénéficie d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise ; que le non-respect par l'employeur de ces dispositions laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison des activités syndicales ; qu'au cas présent, en admettant que, pour déterminer les salariés **ayant une ancienneté comparable** à celle de Monsieur [V] , la CARSAT Centre-Ouest **ait pu se référer à des tranches fixes d'ancienneté couvrant cinq années, sans rechercher si, ainsi que le faisait valoir le syndicat exposant, ce choix ne conduisait pas à exclure du panel de comparaison des salariés ayant pourtant une différence d'ancienneté de moins d'un an avec le salarié, et en écartant, sur le fondement de ces considérations, toute discrimination syndicale, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 2141-5-1, L. 2141-5, L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail ;**

8°/ que le juge est tenu de ne pas **dénaturer** les éléments du litige ; qu'en l'espèce, s'agissant de la notion d'« ancienneté comparable » pour l'application des dispositions de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, le syndicat départemental FO des organismes sociaux de Haute-Vienne contestait que l'on puisse retenir, ainsi que l'a fait la CARSAT Centre-Ouest des tranches fixes de cinq années d'ancienneté, soulignant que ce choix qui ne reposait sur aucun fondement, était incohérent dès lors, notamment, qu'il pouvait conduire à exclure du panel des salariés ayant une différence d'ancienneté de moins d'un an avec Monsieur [V] ; qu'à cet égard, dans ses conclusions, le syndicat exposant envisageait seulement, « afin de se rapprocher de la position de la CARSAT CO, et ainsi être sur une amplitude de 5 ans d'ancienneté comparable, », « d'étendre le panel aux salariés entrés au cours des deux années qui précèdent et des deux années qui suivent la date d'embauche de Monsieur [V] » (conclusions, p. 22) sans jamais admettre que l'on puisse valablement se référer à des tranches fixes d'ancienneté ainsi que le faisait l'employeur ; qu'en retenant néanmoins que le syndicat FO ne refusait par d'envisager de retenir de telles tranches d'ancienneté, reconnaissant par là-même, selon la Cour d'appel, qu'une telle position ne relevait pas d'une discrimination syndicale, la Cour d'appel a dénaturé les conclusions du syndicat exposant en violation des dispositions de l'article 4 du Code de procédure civile.

Dossier W 22-11.676 (M. [W])

Le syndicat fait grief à l'arrêt de dire que Monsieur [W] n'a pas été victime de discrimination syndicale et de le débouter de ses demandes de condamner l'employeur à allouer à Monsieur [W] 14 points de compétence à compter du 1er septembre 2019, à verser à Monsieur [W] diverses sommes à titre de rappel de salaire sur la période du 1er janvier 2015 au 31 août 2019, des congés payés y afférant et de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral causé par la discrimination syndicale et à lui verser un euro à titre de dommages et intérêts ainsi qu'une somme sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

1°/ identique à X 22-11.677 ;

2°/ identique à X 22-11.677 ;

3°/ identique à X 22-11.677 ;

4°/ que, selon l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation dont dispose un salarié sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, celui-ci bénéficie d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise ; que relèvent de la même catégorie professionnelle au sens de ces dispositions les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable et occupant un même type d'emploi, c'est-à-dire exerçant des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ; que le non-respect par l'employeur de ces dispositions laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison des activités syndicales ; qu'au cas présent, en admettant au contraire que, s'agissant d'une question portant essentiellement sur l'évolution des salaires, **la CARSAT ait pu inclure dans son panel de comparaison des salariés classés au même niveau que Monsieur [W] mais occupant des emplois de nature différente, tels que ceux de gestionnaire imprimerie, de gestionnaire action sociale, de gestionnaire orientation et gestion des flux, de secrétaire ou de conseiller en gestion retraite, et en écartant, sur le fondement de ces considérations, toute discrimination syndicale, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 2141-5-1, L. 2141-5, L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail ;**

5°/ identique à X 22-11.677 ;

6°/ identique à X 22-11.677 ;

7°/ selon l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation dont dispose un salarié sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, celui-ci bénéficie d'une évolution de rémunération, au sens de

l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise ; que le non-respect par l'employeur de ces dispositions laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison des activités syndicales ; qu'au cas présent, en admettant que, pour déterminer les salariés ayant **une ancienneté comparable** à celle de Monsieur [W], la CARSAT Centre-Ouest ait pu se référer à des tranches fixes d'ancienneté couvrant cinq années, sans rechercher si, **ainsi que le faisait valoir le syndicat exposant, ce choix ne conduisait pas à modifier d'une année à l'autre le panel des salarié ayant une ancienneté comparable et à exclure ainsi du panel de comparaison des salariés ayant pourtant une ancienneté proche de celle du salarié, et en écartant, sur le fondement de ces considérations, toute discrimination syndicale, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 2141-5-1, L. 2141-5, L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail ;**

8°/ le juge est tenu de ne pas **dénaturer** les éléments du litige ; qu'en l'espèce, s'agissant de la notion d'« ancienneté comparable », la Cour d'appel a relevé que le syndicat FO ne refusait pas d'envisager une tranche d'ancienneté de cinq ans « ainsi qu'il l'écrit en page 22 de ses conclusions » ce qui, selon la Cour vaudrait reconnaissance du fait qu'une telle position ne relève pas d'une discrimination syndicale ; qu'en statuant par de tels motifs quand, à aucun moment, dans ses conclusions, le syndicat exposant n'envisageait de considérer, fut-ce subsidiairement, une tranche d'ancienneté de cinq ans pour déterminer les salariés ayant une ancienneté comparable à celle de Monsieur [W], la Cour d'appel a dénaturé lesdites conclusions en violation des dispositions de l'article 4 du Code de procédure civile.

Pourvois incidents

Chaque salarié développe un moyen unique de cassation.

Dossier X 22-11.677 (M. [V])

Monsieur [V] fait grief à l'arrêt de refuser de statuer sur ses demandes formées à titre de rappel de salaire sur la période du 1er janvier 2015 au 30 octobre 2019 et à titre d'indemnité de congés payés afférant, alors :

1°/ qu'en vertu de l'article L. 1134-2 du Code du travail, une organisation syndicale représentative peut exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions relatives au principe de non-discrimination ; qu'elle peut exercer cette action en faveur d'un salarié dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1 du Code du travail ; que l'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé ; qu'il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir ; que l'intéressé peut toujours

intervenir à l'instance engagée par le syndicat ; **qu'il s'en déduit que le salarié en faveur duquel une organisation syndicale introduit, sur le fondement de ces dispositions, une action en justice relativement à l'application du principe de non-discrimination, n'est pas partie à l'instance** ; qu'en l'espèce pour considérer que Monsieur [V] n'avait pas qualité pour intervenir en cause d'appel et refuser en conséquence de statuer sur ces demandes formées à titre de rappel de salaire sur la période du 1er janvier 2015 au 30 octobre 2019 et à titre d'indemnité de congés payés y afférents, la Cour d'appel a retenu que, si le conseil du syndicat FO avait déposé des conclusions communes à ce syndicat et à Monsieur [V] , ce dernier, partie en première instance, était non appelant et non intimé ; qu'en statuant par de tels motifs, alors que la Cour d'appel avait par ailleurs constaté que le syndicat FORCE OUVRIERE des organismes sociaux de la Haute-Vienne avait entendu exercer au bénéfice de Monsieur [V] l'action en substitution prévue par l'article L. 1134-2 du Code du travail et que c'est dans ce cadre qu'il avait saisi le Conseil de prud'hommes de Limoges de diverses demandes, ce dont il se déduisait que Monsieur [V] n'était pas partie à cette procédure, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1134-2 du Code du travail, ensemble celles de l'article 554 du Code de procédure civile ;

2°/ que le juge est tenu de ne pas **dénaturer** l'écrit qui lui est soumis ; qu'en l'espèce, pour considérer que Monsieur [V] n'avait pas qualité pour intervenir en cause d'appel et refuser en conséquence de statuer sur ses demandes formées à titre de rappel de salaire sur la période du 1er janvier 2015 au 30 octobre 2019 et à titre d'indemnité de congés payés y afférents, la Cour d'appel a retenu que, si le conseil du syndicat FO avait déposé des conclusions communes à ce syndicat et à Monsieur [V] , ce dernier, partie en première instance, était non appelant et non intimé (arrêt, p. 3) ; qu'en statuant par de tels motifs alors qu'il résulte des mentions claires et précises du jugement du Conseil de prud'hommes de Limoges du 20 décembre 2019 que Monsieur [V] n'était pas partie en première instance puisqu'en demande, seul figurait comme partie à cette instance le syndicat départemental FORCE OUVRIERE des organismes sociaux de la Haute-Vienne, Monsieur [B] [V] n'étant mentionné sur ce jugement qu'en sa qualité de bénéficiaire de l'action en substitution exercée par le syndicat susmentionné dans le cadre d'une discrimination conformément aux dispositions de l'article L. 1134-2 du Code du travail (jugement, p. 1), la Cour d'appel a dénaturé ledit jugement en violation du principe susvisé.

Dossier W 22-11.676 (M. [W])

Monsieur [W] fait grief à l'arrêt de refuser de statuer sur ses demandes formées à titre de rappel de salaire sur la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2020 et à titre d'indemnité de congés payés afférant, alors que le juge est tenu de ne pas **dénaturer** les documents de la cause ; qu'en l'espèce, pour refuser de statuer sur les demandes formées à titre de rappel de salaire sur la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2020 et à titre d'indemnité de congés payés y afférents, la Cour d'appel a retenu qu'en l'espèce, Monsieur [W] apparaît comme ayant été partie en première instance aux côtés du syndicat FO et qu'il apparaît également comme appelant principal en cause d'appel mais que, selon les termes du jugement dont appel, le syndicat FO a émis des prétentions au nom et pour le compte de Monsieur [W] mais non Monsieur [W] à titre personnel et qu'il en est de même en cause d'appel (arrêt, p. 4) ; qu'en statuant par de tels motifs alors, dans ses conclusions

d'appel Monsieur [W] sollicitait expressément l'application des dispositions légales de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail et demandait, en conséquence, à la Cour d'appel de condamner la CARSAT Centre-Ouest à lui verser un rappel de salaire et congés payés afférents (conclusions, p. 18) , la Cour d'appel a dénaturé les conclusions de Monsieur [W] en violation de l'article 4 du Code de procédure civile.

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

Caractérisation d'une discrimination syndicale lorsqu'est invoqué le non-respect des dispositions de l'article L. 2141-5-1 relatif à la garantie d'évolution salariale des délégués syndicaux et représentants du personnel.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Sur l'application des dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail (pourvois principaux)

L'article L. 1132-1 du code du travail dans ses versions successives applicables prévoit qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison, notamment, de ses activités syndicales.

Aux termes de l'article L. 2141-5, alinéa 1er, 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.

Il résulte de l'article L. 1134-1 du même code que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions précitées, 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.

Il n'y a de discrimination que si le traitement défavorable infligé au salarié est fondé sur l'un des motifs prohibés par l'article L. 1132-1 du code du travail (Soc., 17 avril 2019, pourvoi n° 16-15.199 ; Soc., 14 octobre 2009, pourvoi n° 08-41.091).

S'agissant de la preuve de la discrimination, la jurisprudence est fixée ainsi qu'il suit (cf. Soc., 26 avril 2000, pourvoi n° 98-42.643, Bull. 2000, V, n° 151; Soc. 29 juin 2011, n° 10-14.067 et n°10-15.792, Bull. 2011, V, n° 166).

Il appartient au juge du fond :

1°) d'examiner la matérialité de tous les éléments invoqués par le salarié ;

2°) d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ;

3°) dans l'affirmative, d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

L'appréciation par les juges du fond de la matérialité des éléments de fait fondant la demande au titre de la discrimination est souveraine (Soc. 23 novembre 2016, n° 1517496).

L'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés (Soc., 10 novembre 2009, pourvoi n° 07-42.849, Bull. 2009, V, n° 246).

Lorsque la discrimination alléguée repose sur une comparaison avec d'autres salariés de l'entreprise, le juge doit vérifier les conditions dans lesquelles la carrière du salarié s'est déroulée, mais, sous réserve que ses motifs ne soient pas inopérants, la constitution et la pertinence du panel de comparaison relève de son appréciation souveraine, de même que la constatation de l'existence ou de l'inexistence d'une différence de traitement dans le déroulement de la carrière du salarié (Soc. 3 juillet 2012, n°10-25.747).

La chambre sociale exerce un contrôle léger sur la déduction opérée par les juges du fond à partir des faits établis:

* Soc. 1er juillet 2009, n° 08-40.988, Bull. n° 166 : " Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié n'avait bénéficié d'aucune promotion individuelle depuis 1987 et que ses fiches d'évaluation au titre des années 1990, 1996, 1998, 1999 et 2000, au vu desquelles la direction arrêtaient ses choix de promotions, faisaient référence à ses activités prud'homales et syndicales et aux perturbations qu'elles entraînaient dans la gestion de son emploi du temps, ce dont il se déduisait que ces éléments laissent supposer l'existence d'une discrimination syndicale, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé le texte susvisé".

* Soc., 9 mars 2022, pourvoi n° 20-20.695, 20-20.694, 20-20.696, 20-20.697, 20-20.698, 20-20.699, 20-20.700, 20-20.701, 20-20.702, 20-20.703, 20-20.704 :

« Vu l'article L. 1132-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 et l'article L. 1134-1 du code du travail :

16. En application de ces textes, 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 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.

17. Pour débouter les salariés de leur demande au titre d'une discrimination syndicale à l'encontre de la société Capital sécurité, les arrêts rappellent que les salariés évoquaient une discrimination à raison d'une activité syndicale, soulignant que sur les 77 salariés que la société Capital sécurité se proposait de reprendre, seuls deux étaient titulaires d'un mandat représentatif alors que sur les 163 salariés affectés, 32 étaient salariés protégés, puis ils retiennent que l'analyse du nombre de salariés protégés sur le panel de 163 ne peut être considérée comme pertinente.

18. Ils ajoutent que les salariés ne font qu'évoquer une situation sans aucunement présenter des éléments de fait permettant de faire une appréciation dans leur ensemble pour vérifier s'ils laissent supposer l'existence d'une discrimination syndicale.

19. Ils poursuivent en relevant que, si la société Vigimark sûreté a adressé à la société Capital sécurité en qualité de repreneur, des plannings mentionnant les bons de délégation, les réunions du comité d'entreprise, les réunions des délégués syndicaux et les réunions des délégués du personnel et du CHSCT, stigmatisant ainsi le temps consacré par les intéressés à l'exercice de leur mandat, en l'absence toutefois d'autre élément sur ce point la réception du document ainsi établi par la société Vigimark sûreté ne peut être considérée comme suffisante pour laisser supposer une discrimination directe ou indirecte commise par la société Capital sécurité à l'encontre des salariés, alors au demeurant que ne peut être retenu comme de nature à laisser supposer une discrimination le fait qu'aucun salarié doté de mandat syndicaux n'a reçu de proposition de reprise, la société Capital sécurité justifiant de telles propositions à deux autres salariés dont la réalité des activités syndicales n'a pas été remise en cause.

20. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que seuls deux salariés protégés s'étaient vus proposer, après l'intervention de l'inspecteur du travail, la reprise de leur contrat de travail sur les 33 salariés disposant de mandats représentatifs au sein de l'entreprise Vigimark sûreté, soit moins de 6% d'entre eux, ce dont il résultait que les salariés présentaient des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale, et qu'il lui appartenait dès lors de rechercher si l'employeur prouvait que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés. »

Elle contrôle ainsi que les juges du fond ont pu déduire de leurs constatations que le salarié présentait des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination (Soc. 9 mai 2018 n° 16-22.263), ou, au contraire, qu'il ne présentait pas de faits laissant supposer une discrimination (Soc., 8 octobre 2014, pourvoi n° 13-16.720, Bull. 2014, V, n° 225, dans un litige dans lequel le salarié invoquait une discrimination syndicale ; Soc. 3 avril 2019 n° 17-28.888).

Elle vérifie également que l'ensemble des éléments présentés par le salarié a été pris en compte (Soc. 20 juin 2018, pourvoi n° 16-25.511 ; Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-18.061, 18-19.673).

Lorsque les juges du fond ont retenu l'existence d'éléments laissant supposer une discrimination, la chambre contrôle s'ils ont vérifié que la décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Soc., 1 juillet 2020, pourvoi n°19-11.458).

En revanche, l'appréciation de l'existence d'éléments objectifs et étrangers à toute discrimination est souveraine (Soc. 2 juin 2017, pourvoi n°16-10.755), sous réserve que les juges du fond ne statuent pas par des motifs impropres (Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° 19-12.283).

En l'espèce, le syndicat soutenait que le non-respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 2141-5-1 relatif à la garantie légale de rémunération laissait supposer l'existence d'une discrimination.

L'article L. 2141-5-1 dispose qu'en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Sur la date d'effet de la garantie légale

L'employeur a décidé d'examiner l'évolution de la rémunération du salarié en fin de mandat, en s'appuyant sur l'analyse de l'UCANSS, en prenant en compte la moyenne des attributions de points sur toute la période du mandat, sans donner de caractère rétroactif à un éventuel rappel de points de compétence.

Le syndicat soutenait que le respect de la garantie s'appréciait pour chaque année du mandat et non à la fin de celui-ci.

On précisera que l'UCANSS est l'Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Ses missions sont définies à l'article L. 224-5 du code de la sécurité sociale, « *L'Union des caisses nationales de sécurité sociale, union nationale au sens de l'article L. 216-3, assure les tâches mutualisées de la gestion des ressources humaines du régime général de sécurité sociale. Elle négocie et conclut les conventions collectives nationales prévues aux articles L. 123-1 et L. 123-2.*

Elle évalue, coordonne et participe à la mise en oeuvre des politiques de formation du personnel. Elle assure le suivi de la gestion prévisionnelle de l'emploi, des

effectifs, de la masse salariale et des politiques de recrutement du régime général. Elle promeut la sécurité et la santé au travail.

Sous réserve du 8° de l'article L. 225-1-1, elle peut assurer la fonction de centrale d'achat au sens du code des marchés publics, pour le compte des caisses nationales du régime général, de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale, des organismes locaux du régime général et de tout organisme de tout autre régime de sécurité sociale.

Elle peut se voir confier par l'Etat, les caisses nationales du régime général ou l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale des missions sur les questions relatives aux conditions de travail du personnel des organismes de sécurité sociale, ou sur tout sujet de fonctionnement des organismes d'intérêt commun, notamment pour les opérations immobilières. Elle peut également passer convention avec les caisses nationales des autres régimes de sécurité sociale pour la réalisation de travaux portant sur des sujets d'intérêt commun, notamment pour les opérations immobilières.

Elle assure la gestion administrative et comptable du fonds mentionné à l'article L. 114-24. C'est un organisme paritaire, comprenant un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et des assurés sociaux, qui accompagne les organismes de l'institution dans leurs activités. »

L'UCANSS est dotée d'un comité exécutif composé des directeurs de différents organismes de sécurité sociale (Cnam, CAF, Cnav,...) et d'un conseil d'orientation composé, à parité, de représentants des assurés sociaux et des représentants d'employeurs, d'un président et d'un vice-président.

L'article L. 1225-26, alinéa 1er, du code du travail prévoit un mécanisme de garantie d'évolution salariale pour les femmes en congé de maternité, précisant que la majoration intervient à la suite de ce congé.

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

Il est utile toutefois de préciser que le contrat de travail de la salariée est suspendu pendant son congé maternité, ce qui n'est pas le cas du salarié délégué syndical ou représentant du personnel pendant son mandat, en sorte que la pertinence d'une comparaison entre les deux situations est limitée.

La cour d'appel a jugé, sur ce point, que « la date de prise d'effet de la garantie légale a donné lieu à interprétation et l'UNCASS, dans une note du 5 octobre 2015, dont elle a renouvelé les termes dans un courrier du 14 juin 2017 fait en réponse à une interrogation de la CARSAT Centre-Ouest, a préconisé un calcul et un paiement

au moment où le salarié mandaté sort de son champ d'application, soit lors du renouvellement des instances ou en cas de départ en cours de mandat, en précisant n'y avoir lieu à considérer les moyennes de chaque année mais de calculer la moyenne des attributions de points sur toute la période du mandat ».

Elle a retenu, pour M. [V] , que *« c'est en se fondant sur cette analyse reposant sur des éléments objectifs que la CARSAT Centre-Ouest a examiné l'évolution de la rémunération de M. [V] en fin de ses mandats et ceci ne peut être retenu comme ayant relevé d'une discrimination syndicale ».*

Et pour M. [W] : *« C'est en se fondant sur cette analyse reposant sur des éléments objectifs que la CARSAT Centre-Ouest a examiné l'évolution de la rémunération de M.[W] en lui attribuant en 2018, soit en fin de ses mandats, trois points de compétence en se fondant sur la moyenne des points attribués à un panel de comparaison durant toute la période de ses mandats et ceci ne peut être retenu comme ayant relevé d'une discrimination syndicale. »*

Sur la notion de catégorie professionnelle

La notion de catégorie professionnelle n'est pas définie par l'article L. 2141-5-1 ni par le code du travail. Elle apparaît comme une notion à géométrie variable, selon la matière dans laquelle elle s'applique.

En matière de licenciement économique, cette notion est définie par la jurisprudence comme regroupant l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune (Soc., 13 février 1997, pourvoi n° 95-16.648, Bulletin 1997, V, n° 63 ; Soc., 18 mai 2011, pourvoi n° 10-13.618 ; Soc., 10 juillet 2019, pourvoi n° 18-10.218). Une catégorie professionnelle regroupe des salariés exerçant des fonctions similaires ne nécessitant pas une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation (Soc., 27 mai 2015, pourvoi n° 14-11.688, Bull. 2015, V, n° 103).

Cette notion est également utilisée en matière d'élections professionnelles pour déterminer les collèges électoraux et établir les listes électorales, ou lorsqu'un accord collectif prévoit des différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes (Soc., 26 avril 2017, pourvoi n° 15-23.968, 15-23.969, 15-23.971, Bull. 2017, V, n° 70).

La circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes apporte les précisions suivantes s'agissant de la mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 1225-26 précité :

*« Comment comprendre la notion de salariés de même catégorie ?
Le législateur ne définit pas la notion de catégorie professionnelle. La détermination de cette notion est fonction de la taille et de la structure de l'entreprise. Ainsi :*

- *il y a lieu de comprendre par salarié de la même catégorie les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métiers est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;*
- *dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification ;*
- *dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;*
- *s'il n'y a pas au moins 2 salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. »*

L'employeur soutenait que l'ensemble des salariés classés au même niveau formait une catégorie professionnelle, peu important l'emploi occupé, en invoquant la méthode de comparaison retenue par l'UCANSS dans une note du 20 septembre 2017.

Le syndicat soutenait que relèvent de la même catégorie professionnelle les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable et occupant un même type d'emploi (fonctions de même nature et formation professionnelle commune).

La cour d'appel a jugé, pour M. [V], que « *le syndicat FO reproche à la CARSAT Centre-Ouest d'avoir établi un panel de comparaison en y incluant des personnes occupant un emploi de manager, classé comme M. [V] au niveau 8 coefficient de base 400.*

S'agissant ici d'une question portant essentiellement sur l'évolution des salaires, et non seulement sur la permutabilité des emplois, un tel panel de comparaison n'apparaît pas nécessairement dénué de toute pertinence et comme devant faire grief au salarié mandaté.

En toute hypothèse, la position que la CARSAT Centre-Ouest a suivie a été conforme à celle préconisée par l'UNCASS, étrangère à toute volonté de s'affranchir du dispositif légal et à toute discrimination syndicale. »

Pour M. [W] : « *le syndicat FO reproche à la CARSAT Centre-Ouest d'avoir établi un panel de comparaison en y incluant des personnes occupant des emplois de gestionnaire imprimerie, de gestionnaire action sociale, de gestionnaire orientation et gestion des flux, de secrétaire ou de conseiller en gestion retraite, classées comme M.[W] au niveau 3 coefficient de base 215.*

S'agissant ici d'une question portant essentiellement sur l'évolution des salaires, et non seulement sur la permutabilité des emplois, un tel panel de comparaison

n'apparaît pas dénué de toute pertinence et comme devant nécessairement faire grief au salarié mandaté.

En toute hypothèse, la position que la CARSAT Centre-Ouest a suivie a été conforme à celle préconisée par l'UNCASS, étrangère à toute volonté de s'affranchir du dispositif légal et à toute discrimination syndicale. »

Sur l'ancienneté comparable

L'employeur soutenait (page 13 ou 14 des conclusions) qu'il fallait intégrer « *une notion d'ancienneté (...) selon les préconisations de l'UCANSS du 20 septembre 2017 (...) par tranche de 5 ans* ».

Le syndicat contestait la proposition de retenir des tranches fixes (0 à 5 ans, 5 à 10 ans, 10 à 15 ans, 15 à 20 ans, ...) et proposait (page 13 ou 19 de ses conclusions), s'agissant du critère d'ancienneté, « *de retenir les salariés entrés sur la période allant de l'année précédente à l'année suivant l'embauche du salarié mandaté, par référence aux pratiques ayant cours en matière de contentieux en discrimination syndicale* » et soutenait (page 20) que le critère des tranches fixes d'ancienneté de cinq années retenu par l'employeur conduisait « *à écarter de l'ancienneté comparable un salarié ayant un écart d'ancienneté de moins d'1 année avec Monsieur [V] et à prendre en compte des salariés ayant un écart d'ancienneté de 4 années* ».

Le syndicat proposait (page 22 de ses écritures, M. [V]) « *afin de se rapprocher de la position de la CARSAT CO, et ainsi être sur une amplitude de 5 ans d'ancienneté comparable, il peut être envisagé d'étendre le panel aux salariés entrés au cours des deux années qui précèdent et des deux années qui suivent la date d'embauche de Monsieur [V]* ».

Le syndicat faisait valoir pour M. [W] (, page 25) que le critère retenu par l'employeur était incohérent « *puisque'il conduit, bien que tous les salariés soient toujours présents à l'effectif, à modifier d'une année à l'autre le panel des salariés ayant une ancienneté comparable.* »

La cour d'appel a retenu, dans ses deux arrêts, que « *l'examen de la situation du salarié mandaté en fin de mandat est conforme à la lettre de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, et une tranche d'ancienneté de cinq années, qui est plus en adéquation avec la durée des mandats syndicaux que celle de trois années, n'apparaît pas non plus et nécessairement dénuée de toute pertinence et comme devant faire grief au salarié mandaté. Au demeurant, le syndicat FO ne refuse pas de l'envisager ainsi qu'il l'écrit en page 22 de ses conclusions, reconnaissant par là-même qu'une telle position ne relève pas d'une discrimination syndicale.* »

Il sera précisé que, dans ses conclusions page 22, M. [W] n'évoque pas la possibilité d'une ancienneté comparable par tranche de cinq années.

La chambre devra dire, au vu de ces éléments, si le moyen est fondé.

4-2 Sur les pourvois incidents (action en substitution - proposition de RNSM)

Aux termes de l'article L. 1134-2 du code du travail, « les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat. »

Pourvoi incident de M. [V] (X 22-11.677)

En l'espèce, le syndicat a exercé une action en substitution au bénéfice de M. [V] . C'est ce qui est indiqué en première page du jugement et en première page des dernières conclusions du syndicat. Aucun élément du dossier n'indique que le salarié est intervenu à l'instance devant les juges du fond ou devant la cour d'appel.

Il s'en déduit que M. [V] n'était partie ni en première instance ni devant la cour d'appel et qu'il n'a pas formé de demande de rappel salaire devant les juridictions du fond.

On précisera que le mémoire en défense soulève l'irrecevabilité de la première branche.

La première branche manque par le fait qui lui sert de base dès lors que le salarié n'avait pas formé de demande et que la cour d'appel n'a pas refusé de statuer sur les demandes de rappel de salaire formées par le syndicat au profit du salarié puisqu'elle les a rejetées.

La seconde branche est inopérante pour les mêmes raisons.

Il est donc proposé un rejet non spécialement motivé du pourvoi incident de M. [V] .

Pourvoi incident de M. [W] (W 22-11.676)

M. [W] était demandeur devant le conseil de prud'hommes (première page du jugement). Toutefois, le jugement ne mentionne que les demandes formées par le

syndicat et a débouté celui-ci de ses demandes, sans faire référence à des demandes du salarié.

Le salarié était également partie devant la cour d'appel. La première page des conclusions devant la cour d'appel mentionne l'exercice d'une action en substitution au profit du salarié, sans le mentionner comme appelant.

Le dispositif est rédigé dans les termes suivants :

« VU les articles L. 2141-5-1 ; L. 2141-8 ; L. 1132-1 ; L. 1134-1 ; L. 1134-2 du Code du travail ; l'Art. 1 de la loi 2008-496 du 27 mai 2008

DIRE ET JUGER recevable et fondé l'appel interjeté par le Syndicat FORCE OUVRIERE des Organismes sociaux de la Haute-Vienne à l'encontre du jugement rendu par la formation de départage du Conseil de Prud'hommes de LIMOGES du 20 juin 2020.

REFORMER ledit jugement.

DIRE ET JUGER QUE Monsieur [W] [W] a été victime d'une discrimination syndicale.

CONDAMNER la CARSAT CO à lui allouer 19 points de compétence à compter du 1^{er} janvier 2021.

CONDAMNER la CARSAT CO à verser à Monsieur [W] [W] la somme de 7.402,74 € bruts à titre de rappel de salaire sur la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2020.

CONDAMNER la CARSAT CO à verser à Monsieur [W] [W] la somme 740,25 € bruts à titre d'indemnité de congés payés afférant.

ORDONNER l'application des intérêts au taux légal sur les rappels de salaire.

ORDONNER la délivrance des bulletins de paie rectifiés sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter du 30^{ème} jour suivant le prononcé de la présente décision.

CONDAMNER la CARSAT CO à verser à Monsieur [W] une somme de 20 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral causé par la discrimination syndicale par récidive.

CONDAMNER la CARSAT CO à verser au Syndicat FORCE OUVRIERE des Organismes sociaux de la Haute-Vienne une somme de 1 € à titre de dommages et intérêts.

ORDONNER l'exécution provisoire pour l'ensemble des sommes dues, au titre de l'Article 515 du Code de procédure Civile et sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter du 30^{ème} jour suivant le prononcé de la présente décision.

SUBSIDIAIREMENT

ORDONNER avant dire droit la production de tous les bulletins de salaire des salariés de la CARSAT CO au titre des années 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 et 2020.

ORDONNER une mission de conseiller rapporteur afin d'évaluer avec exactitude le préjudice de Monsieur [W].

CONDAMNER la CARSAT CO à verser au syndicat Force Ouvrière des organismes sociaux de la Haute Vienne la somme de 2 000,00 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

CONDAMNER la CARSAT CO aux entiers dépens. »

C'est par une interprétation nécessaire des conclusions ambiguës du syndicat devant la cour d'appel que celle-ci a constaté que le salarié n'avait pas formé de demande. Le moyen n'est donc pas fondé et il pourra y être répondu par un rejet non spécialement motivé.