

EP/KG

MINUTE N° 26/384

RÉPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE COLMAR
CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

ARRÊT DU 19 JUIN 2026

Numéro d'inscription au répertoire général : 4 A N° RG 24/00122
N° Portalis DBVW-V-B7I-IGXX

Décision déferée à la Cour : 28 novembre 2023 par le conseil de prud'hommes de Strasbourg

APPELANTE et INTIMÉE SUR APPEL INCIDENT :

S.A.S.U. EDEIS INGENIERIE prise en la personne de son
représentant légal

N° SIRET : 444 649 537

ayant siège 18 rue de la Petite Sensive à 44312 NANTES

Représentée par Me [redacted], Avocat au barreau de Paris

INTIMÉS et APPELANTS SUR APPEL INCIDENT :

Monsieur FELIX ROEDER
demeurant [redacted]

**Syndicat CFDT de la Communication du Conseil et de la Culture
Alsace, prise en la personne de son représentant légal**
ayant siège 305 avenue de Colmar à 67100 STRASBOURG

Représentée par Me Pierre DULMET, Avocat au barreau de
Strasbourg

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de
procédure civile, l'affaire a été débattue le 17 février 2026, en audience
publique, et sans opposition des parties, devant Mme [redacted],
H, Président de Chambre, et M. [redacted],
Conseiller.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la
Cour, composée de :

Mme [redacted] Président de Chambre
M. [redacted] Conseiller
M. [redacted] Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffière lors des débats : Mme

E

Copie exécutoire
aux avocats

le 23 juin 2026

La greffière

ARRÊT :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition au greffe par Mme ,
Président de Chambre,
- signé par Mme , Président de Chambre, et Mme
Greffière, à laquelle la minute de la
décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

Selon contrat de travail à durée indéterminée du 22 décembre 1999, la société B2000 Ingénierie a engagé Monsieur , en qualité de technicien Vrd-infrastructure, avec pour lieux de travail : Ribeauvillé et Wittelsheim.

Il était prévu, pour l'exercice des fonctions, des déplacements pour lesquels une voiture de service avait été mise à disposition.

Au mois de mars 2008, Monsieur a été élu délégué du personnel, et a été désigné délégué syndical Cfdt.

Par avenant du 5 janvier 2009, le salarié a été promu aux fonctions de cadre, coefficient 100, position 1.2 de la convention collective nationale Syntec.

Suite au rachat de la société B2000 Ingénierie, par la société Snc Lavalin, un nouveau contrat de travail été signé le 5 décembre 2009 reprenant les clauses du contrat du 5 janvier 2009.

Le 4 décembre 2013, Monsieur a été désigné représentant syndical Cfdt au Chsct.

Au mois d'avril 2014, il a été réélu au comité d'entreprise et redésigné délégué syndical Cfdt le 6 mai 2014.

Au mois de mars 2015, la société Snc Lavalin a souhaité transférer l'activité d'ingénierie de proximité à la société Tpf Ingénierie.

Toutefois, l'inspection du travail a refusé le transfert du contrat de travail de Monsieur au motif que le salarié avait indiqué qu'il était sans affectation de chantier depuis plusieurs années et que l'employeur n'avait produit aucun élément infirmant la situation décrite par le salarié.

À la suite du refus de transfert du contrat de travail, l'employeur a proposé, le 8 juillet 2015, au salarié, 3 affectations, sur des emplois : respectivement 2 à Toulouse et 1 à Nice.

La société Snc Lavalin a, par lettre recommandée avec accusé de réception du 3 septembre 2015, convoqué Monsieur à un entretien préalable à une mesure éventuelle de licenciement.

Lors de la réunion du 9 décembre 2015, le comité d'entreprise a rendu un avis défavorable au projet de licenciement.

L'employeur n'a finalement pas poursuivi la procédure de licenciement.

Au mois de juin et décembre 2015, Monsieur [REDACTED] a été élu, puis réélu au Chsct.

Le 30 décembre 2016, la société Edeis Ingénierie est devenue l'employeur de Monsieur [REDACTED], suite à la reprise des actifs, en France, de la société Snc Lavalin.

Au mois d'août 2017, Monsieur [REDACTED] a été élu secrétaire du comité d'entreprise, poste qu'il occupait jusqu'au 17 décembre 2018.

Au mois de novembre 2017, il a été désigné au poste de secrétaire du Chsct, poste qu'il a occupé jusqu'au 17 décembre 2018.

Par lettre du 22 octobre 2018, l'employeur a demandé au salarié de produire, en amont, un récapitulatif hebdomadaire de son planning et de l'organisation de ses déplacements.

Par lettre du 23 novembre 2018, il a demandé, s'agissant des heures de délégation, qui dépasse le crédit d'heures mensuelles légales allouées, que le salarié produise un planning prévisionnel de leur utilisation, le motif des déplacements, et des déplacements envisagés.

Lors des élections du mois de décembre 2018, Monsieur [REDACTED] a été élu titulaire au Cse, et, le 17 décembre 2018, a été désigné délégué syndical Cfdt au sein de la société Edeis Ingénierie.

Par lettre du 8 janvier 2019, la société Edeis Ingénierie a sollicité la restitution du véhicule de service.

Par lettre du 23 janvier 2019, Monsieur [REDACTED] a refusé la restitution.

Le 11 janvier 2019, l'employeur a effectué une nouvelle proposition de poste au salarié au sein du service de gestion des sinistres basé à Illkirch.

Le 17 janvier 2019, Monsieur [REDACTED] a été élu à la commission santé sécurité et conditions de travail, et le même jour, trésorier du Cse.

Par lettre du 16 avril 2019, la société Edeis Ingénierie a convoqué Monsieur Benoît [REDACTED] à un entretien préalable à une mesure éventuelle de licenciement.

Suite à une expertise ordonnée par le Cse, ce dernier a rendu, le 24 juillet 2019, un avis négatif sur le projet de licenciement de Monsieur [REDACTED].

Sur demande de l'employeur, par avis du 9 décembre 2019, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de Monsieur [REDACTED].

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 10 décembre 2019, la société Edeis Ingénierie a notifié à Monsieur [REDACTED] son licenciement pour refus des propositions de poste et refus de restituer le véhicule de service.

Sur recours hiérarchique du salarié du 25 janvier 2020, Madame la ministre du travail, par décision du 2 juillet 2020, a annulé la décision de l'inspecteur du travail et refusé l'autorisation de licenciement.

Sur saisine de l'employeur, par jugement du 5 décembre 2023, le tribunal administratif de Melun a rejeté la requête en annulation de la décision administrative de refus.

Par lettre du 15 juillet 2020, Monsieur [REDACTED], a sollicité, de l'employeur, sa réintégration dans les bureaux d'Illkirch aux conditions contractuelles précédentes. L'employeur a réintégré le salarié à compter du 20 août 2020 dans un poste de projeteur plomberie, et lui a proposé un avenant au contrat de travail pour bénéficier du statut cadre, coefficient 115, position 2.1, qui a été refusé par le salarié.

Par requête du 29 octobre 2021, Monsieur [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes, section encadrement, de Strasbourg de demandes de mise à disposition d'un véhicule de service Renault Clio diesel, identique à celui dont il disposait avant la rupture de son contrat, sous astreinte, d'indemnisations pour discrimination syndicale, de reclassification au positionnement 2.2 avec un coefficient 130, à compter du 1er janvier 2021, de rappel de salaires depuis le 1er janvier 2021.

Le syndicat Alsace Cfdt de la communication, du conseil et de la culture, intervenant volontaire, a sollicité la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Par jugement du 28 novembre 2023, le conseil de prud'hommes a :

- débouté Monsieur [REDACTED] de sa demande de rétablissement du bénéfice de l'affectation d'un véhicule par l'employeur,
- jugé que Monsieur [REDACTED] avait fait l'objet d'agissements de discrimination syndicale du fait de l'employeur,
- condamné la société Edeis Ingénierie à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de 10 000 euros en réparation du préjudice moral et matériel,
- débouté Monsieur [REDACTED] de sa demande de reclassification au positionnement 2.2 coefficient 130,
- condamné la société Edeis Ingénierie à verser à Monsieur [REDACTED] un salaire brut mensuel de 3 663,75 euros avec effet rétroactif au 1er janvier 2021,
- débouté le syndicat Alsace Cfdt de la communication, du conseil et de la culture de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné la société Edeis Ingénierie à payer à [REDACTED] la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et les dépens,
- débouté la société Edeis Ingénierie de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par déclaration d'appel du 21 décembre 2023, la société Edeis Ingénierie a interjeté appel du jugement en ce qu'il a été jugé que Monsieur [REDACTED] ait fait l'objet de discrimination syndicale, en la condamnation aux dommages et intérêts pour préjudice moral et matériel du salarié, et à un rappel de salaire avec effet rétroactif

au 1er janvier 2021, outre la condamnation au titre de l'article 700 du code de procédure civile et le rejet de la demande de l'employeur au titre du même texte.

Par écritures transmises par voie électronique du 26 mai 2025, la société Edeis Ingénierie sollicite l'infirmerie du jugement sur l'action et les demandes du salarié, et sur l'action et les demandes du syndicat, et que la cour, statuant à nouveau, :

- juge prescrites l'action et les demandes de Monsieur I _____,
- juge irrecevables l'action et les demandes du Syndicat Alsace Cfdt de la Communication, du Conseil et de la Culture,
- juge sans objet, en tout cas, infondée, la nouvelle demande en annulation de l'avertissement du 19 août 2024,

subsidiairement,

- déboute Monsieur _____ le ses demandes principales et subsidiaires,
- confirme le jugement en ce qu'il a rejeté le surplus des demandes de Monsieur _____ et des demandes du syndicat Alsace Cfdt de la communication, du conseil et de la culture,

en toute hypothèse,

- condamne Monsieur _____, et le Syndicat Alsace Cfdt de la Communication, du Conseil et de la Culture à lui payer, chacun, la somme de 3 500 euros titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamne Monsieur _____ et le Syndicat Alsace Cfdt de la Communication, du Conseil et de la Culture, solidairement, aux dépens.

Par écritures transmises par voie électronique le 12 mai 2025, Monsieur I _____ et le Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil et de la Culture Alsace, qui ont formé un appel incident, sollicitent l'infirmerie du jugement en ce qu'il a limité l'indemnisation des préjudices subis à 10 000 euros, en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de repositionnement, en ce qu'il l'a débouté de sa demande rétablissement du bénéfice de l'affectation d'un véhicule de service et en ce qu'il a débouté le syndicat de ses demandes, et que la cour, statuant à nouveau :

- ordonne, sous astreinte définitive de 100 euros par jour de retard. courant 8 jours après la signification de l'arrêt, la remise, à Monsieur I _____, par la société Edeis Ingénierie, d'un véhicule de service de type Renault Clio diesel ou de qualité équivalente,
- dise que la cour d'appel pourra liquider l'astreinte,
- condamne la société Edeis Ingénierie à payer à Monsieur I _____ les sommes suivantes :

* 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral au titre de la discrimination syndicale,

* 34 540,68 euros en réparation du préjudice financier pour la période courant jusqu'au mois de décembre 2020, au titre de la discrimination syndicale,

* 19 737,54 euros pour la période courant de décembre 2020 à juin 2024 au titre de la discrimination syndicale,

* 7 784,28 euros pour la période courant de juillet 2024 à février 2026 au titre de la discrimination syndicale,

- prenne acte de la levée de la sanction disciplinaire prononcée le 19 août 2024,

- ordonne à la société Edeis Ingénierie, sous astreinte définitive de 100 euros par jour de retard, courant 8 jours après la signification de l'arrêt, de faire bénéficier à Monsieur [redacted] d'une classification correspondant positionnement 2.2 avec un coefficient hiérarchique de 130 avec effet à compter du 1er janvier 2021,

- condamne la société Edeis Ingénierie, sous astreinte définitive de 100 euros par jour de retard, courant 8 jours après la signification de l'arrêt intervenir, à verser à Monsieur [redacted] un salaire brut de base de 3 663,75 euros par mois depuis le 1er mars 2026,

- dise que la cour pourra liquider l'astreinte,

- dise que les montants porteront intérêts à compter du jour du " *jugement* " à intervenir et du jour de la demande en justice s'agissant des créances salariales,

déclare recevable l'intervention volontaire du Syndicat Alsace Cfdt de la Communication, du Conseil et de la Culture,

- condamne la société Edeis Ingénierie à payer au Syndicat Alsace Cfdt de la Communication, du Conseil et de la Culture la somme de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts,

- condamne la société Edeis Ingénierie à payer à Monsieur [redacted] la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et, au Syndicat Alsace Cfdt de la Communication, du Conseil et de la Culture, la somme de 1 000 euros, au même titre, outre les dépens.

L'ordonnance de clôture de l'instruction a été rendue le 4 juin 2025.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, la cour se réfère aux conclusions susvisées pour plus ample exposé des prétentions et moyens des parties.

MOTIFS

Sur la remise d'un véhicule de service

Selon l'article 7 du contrat de travail du 5 janvier 2009, " *compte tenu de ses fonctions (de cadre technicien), Monsieur [redacted] pourra être amené à effectuer des déplacements, étant convenu que le contrat vaut ordre de mission permanent. Pour effectuer les déplacements, les transports en commun devront être utilisés en priorité, puis en second lieu les véhicules de société et enfin les véhicules personnels sous certaines conditions...* ".

Comme relevé par les premiers juges, le contrat ne prévoit pas de mise à disposition d'un véhicule de fonction.

Toutefois, il est un fait constant que l'employeur (de l'époque) a mis à disposition de Monsieur [redacted] un véhicule type Renault Clio.

Selon lettre du 23 novembre 2018, la société Edeis, tenue aux obligations des employeurs précédents par suite du transfert légal du contrat de travail, a reconnu que *" la société met à la disposition (du salarié) un véhicule de service et doit être à même de justifier des déplacements effectués "*.

Si le salarié indique que l'employeur connaissait l'utilisation du véhicule à des fins exclusivement d'exercice d'un mandat syndical ou autres mandats, postérieurement au jugement entrepris, à la suite d'une décision de la formation des référés, une convention de détachement, à temps complet, a été finalisée, conformément à la demande initiale de Monsieur [redacted], auprès du Syndicat Alsace Cfdt de la Communication, du Conseil et de la Culture.

En conséquence, il en résulte que le salarié est dispensé d'effectuer une prestation de travail pour le compte de l'employeur et sous l'autorité de ce dernier.

Dès lors, le bénéfice d'un véhicule de service ne peut plus se justifier.

Le jugement entrepris sera donc confirmé en le rejet de la demande, à ce titre.

Sur la discrimination syndicale

Selon l'article L 1132-1 du code du travail, applicable à compter du 29 mai 2008, et en fonction des versions postérieures, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison, notamment, de ses activités syndicales.

Selon l'article 1134-1 du même code, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Sur la prescription

L'employeur invoque, au visa de l'article L 1134-5 du code du travail, la prescription quinquennale à compter de la révélation de la discrimination pour agir, qui remonterait à l'année 2009, de telle sorte que l'action aux fins d'indemnisations, et de rappel de salaires, pour discrimination syndicale, serait prescrite et donc irrecevable.

Toutefois, si le salarié fait état d'une discrimination syndicale ayant commencé, selon ses écritures, dès l'année 2000, ou 2009 (date du début de ses mandats), il fait valoir, notamment, que cette discrimination s'était poursuivie tout au long de sa carrière en terme d'évolution professionnelle, tant salariale que personnelle, qu'ainsi, il est demeuré au coefficient 100 position 1.2. du statut de cadre, et, ce depuis le 16 décembre 2009 (jusqu'à postérieurement au jugement entrepris), n'avait bénéficié d'aucun entretien annuel d'évaluation pour les années 2018, 2020 et 2021, ni d'entretien professionnel, tel que prévu par l'article L 6315-1 du code du travail, de telle sorte qu'il se fonde sur des faits qui n'avaient pas cessé de produire leurs effets avant la période non atteinte par la prescription.

En conséquence, ajoutant au jugement dans le dispositif duquel il n'a pas été répondu à la fin de non recevoir invoquée, la cour déclarera recevables les actions aux fins d'indemnisations, et de rappel de salaires, pour discrimination syndicale.

Sur le fond

Si le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier un salarié protégé, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, il reste, cependant, compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement, et notamment l'existence d'une discrimination syndicale dans le déroulement de la carrière du salarié (Cass. Soc. 29 mai 2019 n°17-23.028).

Monsieur ... soutient qu'il a fait l'objet de mesures discriminatoires aux motifs que :

- il n'a bénéficié d'aucune formation depuis l'année 2000, ce qui a justifié son refus des propositions de postes inadaptés à son profil.

L'absence de propositions de formation, en dehors des 3 postes proposées, est matériellement établie.

- il a souvent été pris à partie par le président de la société Edeis, les rares fois où il présidait le Cse.

La matérialité de ces faits n'est pas établie.

- il a fait l'objet d'un avertissement, le 19 août 2024, en raison d'un tract syndical de la Cfdt.

La matérialité de ce fait est établie.

- bien qu'ayant le statut de cadre, l'employeur l'a classifié en Etam dans le bilan social individuel, et, malgré son intervention en 2018 et 2019, l'employeur n'a pas régularisé.

Il est matériellement établi que le salarié a été classé en Etam dans le bilan social individuel.

- l'employeur lui a proposé un coefficient hiérarchique de 115, à la place de 100, sans augmentation de rémunération, ce qu'il a refusé.

La matérialité de ce fait est établie.

- une modification lui a été appliquée entraînant une réduction de ses jours de Rtt.

La matérialité de ce fait n'est pas établie.

- il n'avait plus de poste effectif, ni de mission, à compter du 1er janvier 2012, à la suite de la perte du chantier des Mines de potasse par son employeur, alors, la Snc Lavalin, les logiciels lui ont été retirés progressivement et définitivement en 2014, et il n'a plus bénéficié d'un bureau physique avec matériel informatique jusqu'en 2024.

La matérialité de la suppression de logiciels, du poste informatique, de Monsieur [redacted], est établie par les courriels de représentants de l'employeur des 10, 11 mars 2014 et 6 juin 2014 (pièces n°8 et 9 du salarié).

Selon décision du 22 mai 2015, de l'inspection du travail, Monsieur [redacted] n'a pas été affecté antérieurement à la mesure de transfert envisagée sur une activité dédiée à l'ingénierie de proximité (qui faisait l'objet d'un transfert à la société Tpf Ingenierie) puisque le salarié indiquait qu'il était sans affectation de chantiers depuis plusieurs années sans que l'employeur n'ait été en mesure de fournir des éléments infirmant la situation décrite par le salarié.

Il est matériellement établi qu'à compter de 2012, Monsieur [redacted] n'exerçait plus effectivement de tâches autres que ses mandats.

Selon attestation de témoin, du 27 mars 2015, de Madame [redacted] (pièce n°17 du salarié), secrétaire au sein des mêmes entreprises, aucun poste n'a été proposé à Monsieur [redacted] à partir de la perte d'un marché en janvier 2012, et depuis la mutation de Monsieur [redacted] à Illkirch, ce dernier n'a plus de poste de travail.

L'absence de fonction, effectivement exercée, en dehors des mandats, est également confirmée par la directrice des ressources humaines, selon attestation de témoin de Madame [redacted] lors de l'entretien préalable à une mesure éventuelle de licenciement, du 29 avril 2019 (pièce n°26 du salarié).

- l'employeur lui a retiré le véhicule de service.

Il est matériellement établi que le véhicule de service lui a été retiré.

- il n'a bénéficié que des augmentations salariales collectives, et n'a pas eu d'évolution de carrière : il est resté 10 ans au coefficient 100, position 1.2, statut cadre, alors que l'ancienneté moyenne, pour les salariés sur ce coefficient hiérarchique, est de 4 ans, en 2020 ; de février 2013 à décembre 2020, il a bénéficié d'une augmentation de rémunération de 5, 13 %, alors que sur la même période, les cadres position 1 ont bénéficié d'une augmentation moyenne de 26, 81 %.

Il est matériellement établi qu'à compter de janvier 2009 jusqu'à la date du jugement entrepris, Monsieur [redacted] est resté à la position 1.2, coefficient 100.

- l'employeur a fait obstruction à un accord d'entreprise relatif à son détachement auprès de l'organisation syndicale Cfdt, et ce n'est qu'à la suite de la condamnation de l'employeur, par le conseil de prud'hommes, en la formation des référés, que la convention a été négociée.

La matérialité de ce fait est établie, s'agissant d'un fait reconnu par l'employeur, qui a finalement signé la convention de détachement, suite à une ordonnance de référé.

- il n'a eu aucun entretien annuel d'évaluation pour les années 2018, 2020, et 2021.

La matérialité de ce fait est établie.

- il n'a bénéficié d'aucun entretien professionnel annuel légal depuis 2018, nonobstant sa réintégration depuis le mois d'août 2020, mais juste d'un entretien prévu par l'article L 6315-II (tous les 6 ans).

La matérialité de ce fait est établie.

- l'employeur a voulu qu'il se justifie sur ses déplacements, les motifs de ces derniers et qu'il fournisse un planning prévisionnel desdits déplacements.

La matérialité de ce fait est établie par les courriers de l'employeur des 22 octobre 2018 et 23 novembre 2018 (pièces employeur n°9 et 11).

Les faits, dont la matérialité est établie, pris en leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, et il appartient à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

L'employeur réplique que :

- 2 décisions administratives confirment l'absence de discrimination.

Toutefois, la cour relève qu'il ne résulte ni de la décision de l'inspection du travail, ni de celle de la ministre du travail, ni de la décision du tribunal administratif, qu'il ait été soumis à ces autorités une problématique éventuelle de discrimination syndicale.

- le classement en Etam, position 1.2, dans le bilan social individuel, est une erreur matérielle, car cette classification n'existait pas dans la convention Syntec, et il a régularisé.
- le salarié a refusé son passage, selon avenant, à compter du 1er juin 2021, à la position 2.1 coefficient 115.
- le salarié a refusé 3 emplois proposés le 8 juillet 2015, pour lesquels la formation avait été prévue, telle que rappelé dans la lettre du même jour.
- les entretiens annuels d'évaluation ne sont pas imposés par la loi, ou par la convention collective applicable, alors que le salarié, à l'époque, ne s'en est jamais plaint, malgré le fait que la société avait mis en place des campagnes d'entretien d'évaluation.
- en application de l'ordonnance du 1er avril 2020, modifiée par la loi du 31 mai 2021, l'entretien professionnel, intervenant entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2021, pouvait être reporté à l'initiative de l'employeur jusqu'au 30 septembre 2021, alors qu'en outre, le salarié a reconnu, dans ses écritures, avoir bénéficié d'un entretien professionnel.

- le salarié n'a jamais demandé de formation, et, ce, alors que Monsieur [redacted] avait la qualité de membre et secrétaire de la commission formation.
- la comparaison, faite par Monsieur [redacted], en fonction de l'évolution moyenne des cadres et l'évolution moyenne des cadres positionnés en position 1 dans la convention collective Syntec, ne constitue pas une comparaison de la situation objective du salarié avec celle de salariés se trouvant dans une situation identique et/ou comparable.
- la convention de détachement supposait l'accord des 2 parties.
- l'avertissement du 19 août 2024 était justifié par un abus dans l'exercice de la liberté d'expression syndicale, et il a, néanmoins, décidé d'annuler cette sanction.
- le salarié ne bénéficiait pas, contractuellement, d'un véhicule de service, mais devait utiliser, en priorité, les transports en commun, et il utilisait le véhicule à des fins autres que pour les besoins du service.

La cour relève que l'employeur ne prouve pas que les décisions suivantes étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout acte de discrimination syndicale :

- l'absence d'évolution du coefficient hiérarchique durant 12 ans : le salarié est resté classé position 1.2 coefficient 100, alors que la convention collective définit cette classification comme collaborateur assimilé à des ingénieurs ou cadres techniques...débutants... ; la position 2 concerne les ingénieurs ou cadres ayant au moins 2 ans de pratique de la profession.
- l'absence de toute formation proposée au salarié, à l'exception de celles relatives aux propositions de postes, alors que l'employeur est tenu d'une obligation d'assurer l'employabilité du salarié en application de l'article L 6321-1 du code du travail, le fait que Monsieur [redacted] était membre de la commission de formation, à un moment donné, ne dispensant pas l'employeur de son obligation légale.
- l'absence de fourniture de travail, à compter de janvier 2012, avec suppression d'un bureau.
- la demande de transfert du contrat de travail à la société Tpf Ingenierie, alors que le salarié n'avait aucune fonction exercée dans l'activité qui devait être transférée (cf décision du 2 juillet 2020 de la ministre du travail).
- la demande, effectuée à Monsieur [redacted], de produire un planning prévisionnel de ses déplacements dans le cadre de l'exercice de ses mandats, notamment, syndical.
- l'absence d'entretiens annuels d'évaluation.

En effet, si l'employeur fait état de campagnes d'évaluation, il ne justifie pas la raison d'une absence de propositions d'évaluation annuelle à Monsieur [redacted]

En conséquence, des faits de discrimination syndicale sont établis.

Dès lors le jugement sera confirmé en la même conclusion.

Sur la reclassification au positionnement 2.2 . coefficient 130 à compter du 1er janvier 2021

Il ne saurait être reproché au salarié de ne plus exercer aucune activité pour débouter ce dernier, comme l'ont fait les premiers juges, d'une demande de reclassification, conséquence d'une évolution normale de carrière, alors que cette absence d'évolution constitue un élément de discrimination syndicale, l'employeur ne justifiant pas de l'impossibilité de fournir au salarié des fonctions adaptées à ses connaissances et ses compétences.

A partir du 1er janvier 2009, Monsieur [redacted] a été classé en position 1.2, coefficient 100.

Monsieur [redacted] produit un rapport, de l'expert comptable au Cse, de juin 2021, dont il résulte qu'en 2020, l'ancienneté moyenne, pour les salariés cadres position 1.2 coefficient 100 est de 4 ans, 11 ans pour le coefficient 115, 9 ans pour le coefficient 130 et 11 ans pour le coefficient 170 et 210.

Par ailleurs, Monsieur [redacted] produit un tableau, établi en fonction des bilans sociaux réalisés par l'employeur, avec une synthèse de l'évolution à une position supérieure des cadres en position 1.2 coefficient 100 (page 92 et 93 des écritures de Monsieur [redacted]).

Si Monsieur [redacted] ne justifie pas que les cadres, ayant évolué, se trouvaient dans une situation identique ou comparable à la sienne, de telle sorte qu'il ne peut revendiquer une position 2.2 coefficient 130, la cour relève qu'au regard de la définition des postes, précités, de la convention collective, l'employeur n'apporte aucun élément justifiant que l'absence d'évolution de coefficient d'un salarié pendant 12 ans (le salarié ayant été laissé à une classification qualifiée pour débutants).

Au regard de la constatation de l'expert comptable au Cse, Monsieur [redacted] aurait dû bénéficier d'un classement position 2.1 coefficient 115 ; ayant refusé des fonctions avec responsabilité, il ne peut revendiquer une classification 2.2. coefficient 130, au regard de la définition des fonctions à la convention collective Syntec.

En conséquence, le jugement entrepris sera infirmé, et la cour, statuant à nouveau, condamnera l'employeur à reclasser, [redacted], en position 2.1., du statut cadre, coefficient 115, avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2021, et, ce, à compter du 31ème jour suivant la signification de l'arrêt qui lui sera faite, sous astreinte provisoire de 100 euros par jour de retard.

Il n'y a pas lieu de réserver au juge prud'homal le contentieux de la liquidation de l'astreinte.

Sur la discrimination à la rémunération

Invoquant des informations données par les Nao (négociations annuelles obligatoires), Monsieur [redacted] fait état d'une augmentation moyenne de 5, 13 % sur la période de 2013 à 2021, alors qu'il soutient que l'augmentation, moyenne des salariés, a été de 27, 31 %, 30 % pour les seuls cadres, et 26, 81 % pour les cadres en position 1.

La société Edeis réplique, à nouveau, que Monsieur [redacted] ne justifie pas d'une comparaison objective de sa situation avec celle de salariés se trouvant dans une situation similaire.

L'employeur ne produit aucun élément chiffré, sur les évolutions salariales au sein de l'entreprise, alors qu'il est le seul à détenir toutes les informations relatives aux autres salariés, malgré les tableaux, du salarié, en les pages 104 et 105 à ce sujet, et il ne peut invoquer sa propre turpitude, alors que le défaut d'augmentation de la rémunération, de Monsieur [redacted], par rapport à la moyenne des cadres, qui se trouvaient dans une situation comparable, est la conséquence de faits de discrimination syndicale.

En conséquence, le jugement entrepris sera confirmé en la condamnation de l'employeur à fixer et payer un salaire mensuel brut de 3 663, 75 euros avec effet rétroactif au 1er janvier 2021 (et cela vaut pour l'avenir et donc également pour la période à compter du 1er mars 2026).

La demande, d'astreinte, sur le versement du rappel de rémunération, n'a pas été examinée par les premiers juges qui ont donc omis de statuer.

Ajoutant au jugement, la cour débouterà Monsieur [redacted] de sa demande d'astreinte à ce titre.

Sur les indemnisations pour discrimination syndicale au titre d'un préjudice financier et d'un préjudice moral

Monsieur [redacted] sollicite des sommes tant au titre du préjudice financier, couvrant la période du mois de décembre 2020 à février 2026 (soit à une période postérieure au jugement), que du préjudice moral.

Il justifie cette somme aux motifs que depuis plus de 12 ans, il est pénalisé dans l'évolution de carrière, de l'absence de formation, de l'absence d'avancement dans sa classification, et d'un préjudice moral.

La société Edeis fait valoir, quant à elle, que Monsieur [redacted] ne justifie pas d'un préjudice et produit des pièces contradictoires sur ce dernier.

La cour relève que les dispositions précédentes, de l'arrêt, indemnise déjà le préjudice financier subi par le salarié, par une reconstitution de carrière, tant dans la classification que dans la rémunération mensuelle ; Monsieur [redacted] ne justifie pas de perte de droit à la retraite, dès lors que le rappel de salaires oblige l'employeur à verser les cotisations.

Dès lors, infirmant le jugement sur les indemnisations précitées, la cour, statuant à nouveau, :

- débouterà Monsieur [redacted] de ses demandes d'indemnisation au titre d'un préjudice financier, distinct de celui déjà indemnisé par les dispositions précédentes de l'arrêt,
- condamnera la société Edeis à payer à Monsieur [redacted] une somme de 13 000 euros en réparation du préjudice moral, arrêté à la date du mois de février 2026, au regard de la durée durant laquelle le préjudice a été subi.

Sur la prise d'acte de la levée de la sanction disciplinaire du 19 août 2024

La société Edeis soutient que cette demande est sans objet, dès lors qu'elle a annulé la sanction en cause.

Une demande de "*prendre acte*" ne constitue pas une prétention, au sens de l'article 4 du code de procédure civile.

En conséquence, cette demande est irrecevable, en application de l'article 122 du code de procédure civile.

Sur l'intervention volontaire du Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil, et de la Culture Alsace

Sur la recevabilité

Selon l'article 122 du code de procédure civile, constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée.

La société Edeis invoque l'irrecevabilité de l'intervention volontaire du Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil, et de la Culture Alsace, au motif qu'en l'absence de discrimination syndicale, le Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil, et de la Culture n'a pas d'intérêt à agir.

Les premiers juges ont omis de statuer sur la fin de non recevoir, invoquée par l'employeur.

Selon l'article 329 du code de procédure civile, l'intervention est principale lorsqu'elle élève une prétention au profit de celui qui la forme.

Elle n'est recevable que si son auteur a le droit d'agir relativement à cette prétention.

En l'espèce, les faits de discrimination syndicale sont établis, de telle sorte que, dans le cadre de la défense de l'intérêt collectif de la profession, atteint par la violation de l'interdiction de toute discrimination syndicale, le Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil, et de la Culture Alsace pouvait valablement intervenir volontairement à l'instance au soutien des prétentions du salarié protégé, de même, comme en l'espèce, pour former une prétention.

Ajoutant au jugement, la cour déclarera recevable cette intervention volontaire.

Sur l'indemnisation

Les premiers juges ont omis de statuer au dispositif du jugement sur cette demande.

Pour le motif supra, infirmant le jugement entrepris, la cour condamnera la société Edeis à payer au Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil, et de la Culture Alsace la somme de 500 euros en réparation de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Sur les demandes annexes

Les sommes ayant une nature salariale, porteront intérêts au taux légal, de droit, à compter du 10 novembre 2021, date de réception, par l'employeur, de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation, et les sommes, ayant une nature indemnitaire, porteront intérêts au taux légal à compter du prononcé de l'arrêt.

Le jugement sera confirmé en ses dispositions relatives à l'article 700 du code de procédure civile, sauf en le rejet de la demande, à ce titre, du Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil, et de la Culture Alsace.

Il sera confirmé en ses dispositions relatives aux dépens, la cour ajoutant y compris ceux exposés, en première instance, par le Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil, et de la Culture Alsace.

Succombant partiellement à hauteur d'appel, la société Edeis sera condamnée aux dépens d'appel.

Ses demandes, au titre des frais irrépétibles exposés à hauteur d'appel, seront rejetées, et elle sera condamnée à payer, à ce titre, à Monsieur , la somme de 2 000 euros, et, au Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil, et de la Culture Alsace, la somme de 1 000 euros.

PAR CES MOTIFS

La Cour, Chambre sociale, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe, après débats en audience publique et après en avoir délibéré,

INFIRME en toutes ses dispositions le jugement du 28 novembre 2023 du conseil de prud'hommes de Strasbourg **SAUF** en :

- le rejet de la demande de Monsieur de rétablissement du bénéfice et de l'affectation d'un véhicule automobile par l'employeur ;
- la condamnation de la société Edeis à la fixation et au paiement d'un salaire mensuel brut de 3 663, 75 euros avec effet à compter du 1er janvier 2021 ;
- ses dispositions relatives à la condamnation de la société Edeis au titre de l'article 700 du code de procédure civile et au rejet de la demande, de la société, à ce titre ;
- la condamnation de la société Edeis aux dépens ;

Statuant, à nouveau, sur les chefs infirmés et y ajoutant,

DECLARE recevables les actions en rappel de salaires et indemnitaires sur le fondement de la discrimination syndicale ;

DECLARE irrecevable la demande, de Monsieur de prise d'acte relative à l'annulation d'une sanction disciplinaire du 19 août 2024 ;

CONDAMNE la société Edeis à reclasser Monsieur [redacted] en position 2.1., du statut cadre, coefficient 115, avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2021, et, ce, sous astreinte provisoire de **100 euros (cent euros)** par jour de retard à compter du 31ème jour suivant la signification de l'arrêt ;

DIT n'y avoir lieu de réserver au juge prud'homal le contentieux de la liquidation de l'astreinte ;

CONDAMNE la société Edeis à payer à Monsieur [redacted] la somme de **13 000 euros net (treize mille euros)** en réparation du préjudice moral, suite à discrimination syndicale, arrêté à la date du mois de février 2026 ;

DEBOUTE Monsieur [redacted] le sa demande d'astreinte assortissant la mesure de rappel de salaires ;

DEBOUTE Monsieur [redacted] du surplus de ses demandes d'indemnisation d'un préjudice financier pour faits de discrimination syndicale ;

DECLARE recevable l'intervention volontaire du Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil, et de la Culture Alsace ;

CONDAMNE la société Edeis à payer au Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil, et de la Culture Alsace la somme de **500 euros net (cinq cents euros)** en réparation de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession ;

DEBOUTE la société Edeis de sa demande, au titre de l'article 700 du code de procédure civile, pour les frais exposés à hauteur d'appel ;

CONDAMNE la société Edeis à payer à Monsieur [redacted] la somme de **2 000 euros (deux mille euros)**, au titre de l'article 700 du code de procédure civile, pour les frais exposés à hauteur d'appel ;

CONDAMNE la société Edeis à payer au Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil, et de la Culture Alsace la somme de **1 000 euros (mille euros)**, au titre de l'article 700 du code de procédure civile, pour les frais exposés à hauteur d'appel ;

CONDAMNE la société Edeis aux dépens d'appel, y compris ceux de l'intervention du Syndicat Cfdt de la Communication, du Conseil, et de la Culture Alsace en première instance.

La Greffière,

Le Président,