

VLC/K

MINUTE N° 0102/16



REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE COLMAR
CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

ARRET DU 28 Janvier 2016

Numéro d'inscription au répertoire général : 4 A 14/01392

Décision déferée à la Cour : 04 Mars 2014 par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION DE DEPARTAGE DE STRASBOURG

APPELANT :

Monsieur _____

Comparant, assisté de Me Serge ROSENBLIETH avocat au barreau de COLMAR

NOTIFICATION

Pôle emploi Alsace ()

Copie aux parties

Clause exécutoire aux :

- avocats
- délégués syndicaux
- parties non représentées

Le

Le Greffier

INTIMEE et APPELANTE INCIDENTE :

SA ALTRAN TECHNOLOGIES, prise en la personne de son représentant légal,

Boulevard Sébastien Brandt

67404 BP 20143 Illkirch Cedex

Non comparante, représentée par Me Mohamed CHERIF, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 24 Novembre 2015, en audience publique, devant la Cour composée de :

Mme HAEGEL, Président de chambre,

Mme GROSCLAUDE-HARTMANN, Conseiller,

Mme LAMBOLEY-CUNEY, Conseiller,

qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Melle FRIEH, Greffier

ARRET :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition au greffe par Mme HAEGEL, Président de chambre,
- signé par Mme HAEGEL, Président de chambre et Melle FRIEH, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier, Melle FRIEH, a remis la minute de la décision à la partie représentée par Me Mohamed CHERIF, avocat au barreau de PARIS, le 28 Janvier 2016.

2 JANV. 2016



Faits et procédure :

Monsieur [redacted] né en avril 1966 a été embauché par la société Altran Technologies selon contrat de travail à durée indéterminée en date du 14 avril 1997 à effet au 12 mai 1997 en qualité de chef de projet statut cadre position 2.3. Coefficient 150, avec application de la convention collective nationale des bureaux d'étude (syntec).

La société Altran Technologies (18 000 collaborateurs dans plus de 26 pays), dont l'activité est essentiellement tournée vers le conseil et l'ingénierie en haute technologie en assurant la vente de prestations à des entreprises exprimant le besoin de réaliser des projets de recherche et de développement, a le 31 décembre 2006 absorbé 26 filiales parmi lesquelles la société Altran Technologies.

Monsieur [redacted] a alors été rattaché à l'entité Est de la société qui est répartie sur six établissements géographiques en France.

Il occupe les fonctions d'ingénieur consultant sénior.

Depuis son embauche Monsieur [redacted] a travaillé au sein de la société Alcatel à Illkirch (67) en prestations quasi exclusives dans le domaine des systèmes d'information.

La rémunération fixe de Monsieur [redacted] de 270 000 francs annuels lors de l'embauche a progressé selon avenant en date du 28 mai 1998 à 276 750 francs, avec également une rémunération variable sous forme d'une prime de croissance et sous forme d'une prime d'objectif (5 % du chiffre d'affaires généré).

Selon un nouvel avenant du 2 février 2000 la rémunération annuelle fixe a été portée à 328 280 €, outre une rémunération variable sous forme de prime d'objectif et de prime d'objectif qualité.

A partir du 30 septembre 2000 Monsieur [redacted] a bénéficié d'un temps partiel à hauteur de 3/5^{ème} dans le cadre d'un congé parental d'éducation, ce jusqu'au 1^{er} janvier 2004 date à laquelle il a repris son poste à temps plein.

A partir du 30 septembre 2004 Monsieur [redacted] a à nouveau bénéficié d'un temps partiel à hauteur de 3/5^{ème} (21 heures hebdomadaires) dans le cadre d'un second congé parental d'éducation, temps partiel qui a été porté à 4/5^{ème} (28 heures hebdomadaires) à compter du 1^{er} septembre 2005.

A l'issue du second congé parental, le temps partiel de Monsieur [redacted] est devenu définitif.

M. [redacted] a occupé des fonctions représentatives dès avril 2005 selon la chronologie suivante :

- il a été élu membre titulaire de la délégation unique du personnel en avril 2005 ;
- il a été désigné délégué syndical CFDT en novembre 2005 ;
- lors de la fusion absorption il a conservé ses fonctions de délégué du personnel et perdu sa qualité de membre du CE ;
- il a été désigné délégué syndical CFDT de Altran Est le 3 avril 2007 ;
- il a été désigné délégué syndical central CFDT du groupe Altran Est le 24 avril 2009 ;
- il a été élu délégué du personnel titulaire et membre du comité d'établissement en novembre 2011 ;

- il a été désigné délégué syndical CFDT du groupe Altran Est et délégué syndical central groupe Altran le 16 décembre 2011.

Le 21 octobre 2010 Monsieur _____ a saisi le conseil de prud'hommes de Strasbourg de demandes en réparation, et ce pour discrimination en raison de son passage à temps partiel et en raison de son engagement syndical.

Par jugement en date du 4 mars 2014 le conseil de prud'hommes de Strasbourg statuant en formation de départage a statué comme suit :

*"Dit qu'il n'y a pas lieu à production de pièces complémentaires,
Condamne la SA Altran Technologies à payer à M. _____ : un montant de
23 736 euros intégrant déjà les congés payés augmenté des intérêts au taux légal à
compter du jour du présent jugement à titre de dommages et intérêts pour le préjudice
constitué par l'absence de versement de la part variable de la rémunération durant
les heures de délégation syndicales, pendant la période de 2008 à 2013 inclus,
Dit que la SA Altran Technologies est tenue de délivrer au salarié des bulletins de
salaire rectifiés au titre des années 2008 à 2013 inclus pour tenir compte des
dispositions du présent jugement,
Condamne la SA Altran Technologies à payer à M. _____ : un montant de
500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,
Déboute Monsieur _____ de toutes ses autres demandes,
Rejette la réclamation de la SA Altran Technologies fondée sur l'article 700 du code
de procédure civile,
Met les entiers frais et dépens de l'instance à la charge de la société défenderesse,
Dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement"*.

Par déclaration électronique en date du 17 mars 2014 Monsieur _____ a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Dans ses conclusions d'appel déposées le 13 octobre 2014, puis dans ses conclusions récapitulatives déposées le 5 octobre 2015 auxquelles son conseil s'est rapporté lors des débats, Monsieur _____ conclut comme suit :

*"Infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Strasbourg du 4 mars 2014,
Statuant à nouveau,*

I Avant dire droit

Enjoindre à la société Altran Technologies de verser aux débats :

A titre principal :

- les données permettant de connaître les pourcentages d'augmentation des consultants classés coefficient 3.1. pour la période 2001-2007,
- le registre d'entrée et de sortie du personnel,
- le listing des 380 collaborateurs de l'entreprise placés au coefficient 3.1.
- la liste des collaborateurs engagés en 1997 et classés 3.1. actuellement,
- la date à laquelle les salariés engagés en 1997 et actuellement classés 3.1. ont été classés dans cette catégorie,
- les bulletins de salaire des mois de décembre des salariés ainsi sélectionnés de 1997 à la date de la décision à intervenir.

A titre subsidiaire :

- le registre d'entrées et de sorties du personnel,

les bulletins de salaire des mois de décembre depuis 1997 jusqu'en 2007 des salariés visés dans le panel fourni par Altran Technologies à savoir M.M.

II Dire et juger que M. : a fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de sa rémunération tant en raison de son passage à temps partiel qu'en raison de son activité syndicale,
Condamner la société Altran Technologies à payer à Monsieur la somme de 93 818,40 € à titre de dommages-intérêts,
Condamner la société Altran Technologies à payer à Monsieur la somme de 30 000 € en réparation de son préjudice moral,
Condamner la société Altran Technologies à payer à Monsieur la somme de 29 377 € au titre du rappel de salaire et 2 937,70 € au titre des congés payés sur rappel de salaire,
Condamner la société Altran Technologies à verser à Monsieur à compter du 1^{er} janvier 2013 un salaire annuel de 66 294 € tenant compte de la reconstitution de carrière opérée sur la période antérieure,
Condamner la société Altran Technologies à délivrer les bulletins de salaire correspondants et à verser le salaire correspondant sous astreinte définitive de 500 € par jour de retard à l'expiration d'un délai d'un mois après notification de l'arrêt à intervenir,

III Condamner la société Altran Technologies à payer la somme de 5 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les deux instances".

Monsieur : critique le jugement querellé en ce qu'il n'a pas tenu compte de l'aménagement des règles de preuve prévues par le législateur, en application des articles L 1132-1, L 1134-1 et suivants du code du travail.

A l'appui de la discrimination par l'absence de l'évolution de carrière et de rémunération depuis qu'il travaille à temps partiel et depuis qu'il occupe des fonctions syndicales, Monsieur fait valoir que :

- de 1997 à 2001 il a bénéficié d'une augmentation substantielle de sa rémunération (environ 15 % en trois ans), et de sa classification ; ainsi en juin 1999 il a bénéficié de la classification 3.1. et du titre consultant senior,
- à partir de 2001 Monsieur n'a bénéficié d'aucune progression statutaire, ni d'aucune augmentation de son salaire fixe. En effet la rémunération fixe est restée la même jusqu'à 2014 hormis une augmentation de 0,91 % en 2012, soit 3 304,30 € mensuel (prime mensuelle de 1 % intégrée au salaire de base en 2009). Or les éléments fournis par la NAO à partir de 2008 permettent de connaître les augmentations moyennes correspondant à la qualification 3.1. coefficient 170 de Monsieur : ainsi de 2008 à 2013 le pourcentage moyen d'augmentation était de 16,55 %, avec 241 salariés employés dans cette qualification,
- aucun élément de comparaison n'est connu pour évaluer le préjudice pour la période antérieure à la NAO, d'où une évaluation faite par Monsieur : avec l'application de l'indice Insee des salaires dans le secteur informatique,
- la partie variable de la rémunération n'a plus été payée à partir de l'année 2008, et n'a pas été intégrée dans le salaire pour le paiement des heures de délégation à partir de l'année 2006,
- sur le panel de 14 salariés (embauchés en 1997) présenté par la société Altran pour la période 2007-2012, aucune indication ne figure quant à l'âge, l'expérience professionnelle et surtout l'ancienneté dans la classification 3.1.. Ce panel révèle néanmoins que c'est Monsieur : qui a l'augmentation moyenne la plus faible (page 17 de ses conclusions)

- le nouveau panel présenté par l'employeur de 15 salariés (Monsieur Bonnet en plus) pour la période de 2007 à 2014, permet de constater une augmentation annuelle moyenne de 1,41 % alors qu'elle n'est que de 0,11 % pour Monsieur [redacted] l'augmentation globale sur les 8 ans étant de 11,27 %, alors que pour Monsieur [redacted] elle n'est que de 0,92 %.

A l'appui des autres éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, Monsieur Estienne se prévaut de :

- l'absence de formation :

Il précise qu'il a bénéficié de 4 formations de 1997 à 2001, puis à partir de cette date d'une seule formation de 4 jours en 2006 dans le cadre du DIF. Or la moyenne est d'une formation tous les deux ans ; M. [redacted] a formulé régulièrement des demandes, et n'a jamais annulé aucune de celles-ci contrairement aux allégations adverses,

- l'absence d'entretiens annuels pour les années 2008, 2009 et 2010 : il souligne que ces entretiens ont à nouveau eu lieu après l'introduction de la procédure,

- les pressions exercées : M. [redacted] illustre cette situation par la remise en cause des heures de délégation, par la référence régulière à l'activité syndicale.

Au soutien de son indemnisation Monsieur [redacted] demande à titre principal la production par l'employeur des éléments permettant le calcul de son préjudice pour les années 2001 et suivantes, et à titre subsidiaire se base à l'appui de son chiffrage sur l'évolution de l'indice Insee des salaires dans le secteur informatique, qui est inférieure aux augmentations de salaires constatées au sein de la société depuis 2006.

M. [redacted] revendique à partir de 2013 un salaire annuel de 66 294 € et sollicite :

- l'indemnisation d'un manque à gagner de 71 168 € entre le 1^{er} février 2001 et le 31 décembre 2012, majoré de 30 % pour la perte des droits à retraite, soit un total de 93 818,45 €,

- l'indemnisation d'un préjudice moral,

- un rappel de rémunération variable de 29 377 € augmenté des congés payés afférents, selon le tableau figurant en page 13 de ses conclusions.

Dans ses conclusions déposées le 13 février 2015 au greffe de la cour et développées par son avocat lors de l'audience, la société Altran Technologies demande à la cour de :

"Constater que Monsieur [redacted] ne verse aux débats aucun élément de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte,

Dire et juger que Monsieur [redacted] a manqué à ses obligations en matière de charge de la preuve,

Constater que le panel de comparaison est probant,

Dire et juger que Monsieur [redacted] a eu une évolution de carrière parfaitement (sic) au regard d'un panel de comparaison,

En conséquence de quoi,

Infirmier le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Strasbourg en ce qu'il a condamné la société intimée au paiement d'une somme de 23 736 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice constitué par l'absence de la part variable de la rémunération durant les heures de délégation syndicales, pendant la période de 2008 à 2013 inclus,

Infirmier le jugement attaqué en ce qu'il a ordonné à la société intimée de délivrer des bulletins de paie rectifiés,

Infirmier le jugement attaqué en ce qu'il a condamné la société intimée au versement d'une somme de 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

*Confirmer pour le surplus les dispositions du jugement attaqué,
Débouter Monsieur Estienne de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,
Condamner reconventionnellement Monsieur [redacted] à régler à la société Altran Technologies la somme de 2 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile".*

La société Altran Technologies fait valoir que :

- la discrimination fondée sur le passage à temps partiel repose sur un argument juridique inopérant : il s'agirait d'une violation du principe d'égalité de traitement mais en aucun cas une situation de discrimination. L'intimée souligne qu'elle ne s'est jamais opposée au congé parental d'éducation, puis au temps partiel,

- aucun élément probant n'est produit quant à la carence de l'évolution de carrière au regard d'une discrimination syndicale car :

1 - Monsieur [redacted] a perçu une rémunération variable : 1 809 € en 2008, 308 € en 2009, 344 € en 2010 et il n'y a eu aucune irrégularité quant à l'intégration de la rémunération variable dans l'indemnisation des heures de délégation.

2 - En ce qui concerne la rémunération fixe de Monsieur [redacted], un accord de groupe Altran sur le dialogue social et le droit syndical a été signé et concerne les modalités d'exercice des fonctions représentatives ; il prévoit que les représentants du personnel dont l'augmentation de salaire est inférieure au taux moyen d'augmentation se verront automatiquement appliqués ledit taux moyen. Ainsi Monsieur [redacted] ; a bénéficié d'une augmentation de 0,91 %.

3 - Si la société s'efforce que ses salariés bénéficient d'une formation toutes les deux années, le fait que Monsieur [redacted] n'en ait suivi aucune depuis 2006 ne saurait constituer un élément au regard de la brièveté de la période considérée et du fait qu'une formation était prévue en septembre 2008 à laquelle Monsieur [redacted] n'a pas pu participer.

4 - Ce n'est que dans l'hypothèse où Monsieur [redacted] démontrerait qu'il a été traité de manière moins favorable que ses collègues que son grief tenant à l'absence d'entretien annuel d'évaluation pourrait être considéré comme pertinent. Seules les années 2008 et 2009 ont donné lieu à l'absence d'entretien, et là encore la brièveté de la période exclut qu'il puisse en être déduit une volonté discriminatoire.

5 - Monsieur [redacted] illustre le grief relatif à des pressions et mesures d'intimidation par des faits intervenus au cours de l'année 2007, et qui sont donc anciens.

La société intimée soutient que le niveau de rémunération de Monsieur [redacted] est identique à celui des salariés placés dans une situation comparable à la sienne, au regard d'un panel de 14 cadres qui tient compte de la même année d'embauche, des fonctions occupées et de la classification conventionnelle : elle se prévaut notamment de ce que Monsieur [redacted] occupe la dixième place, et se maintient dans une position intermédiaire.

En ce qui concerne les demandes de Monsieur [redacted] relatives à la production par la société intimée de documents, cette dernière soutient qu'il ne lui appartient pas de pallier les carences probatoires du salarié.

SUR CE, LA COUR,

Sur les demandes avant dire droit de production de pièces

Monsieur [redacted] réitère à hauteur de cour ses demandes de production par l'employeur de divers documents.

La cour retient qu'au regard de l'ancienneté du litige, les parties et notamment l'employeur ont eu l'opportunité de produire aux débats tous les documents utiles et nécessaires à leurs argumentations respectives.

Cette demande sera donc rejetée.

Sur la discrimination de Monsieur

En vertu de l'article L 1132-1 du code du travail aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de sa situation de famille, et de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille.

L'article L1134-1 du même code mentionne que « *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.»

La cour rappelle qu'en application de ces dispositions légales, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait susceptibles de caractériser une situation de discrimination directe ou indirecte ; c'est dès lors à l'employeur qu'il appartient de renverser cette présomption et de démontrer que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute situation de discrimination.

Monsieur [redacted] a été embauché à compter du mois de mai 1997 pour exercer des fonctions de chef de projet statut cadre position 2.3. coefficient 150 avec application de la convention collective des bureaux d'étude, son contrat de travail prévoyant expressément que « *cette fonction et cette classification sont susceptibles d'évolution* ».

Monsieur [redacted] occupe actuellement depuis le mois de juin 1999 des fonctions de consultant senior, position 3.1. coefficient 170.

A l'appui de ses prétentions relatives à une situation de discrimination en raison de son travail à temps partiel et de son engagement syndical, M. [redacted] se prévaut de :

- l'absence d'évolution de sa carrière et de la partie fixe de sa rémunération à partir de 2001, dès lors qu'il a travaillé à temps partiel :

Monsieur [redacted] soutient qu'il n'a plus bénéficié d'aucune progression statutaire, et que son salaire n'a entre 2001 et 2013 progressé que de 0,91 % alors que les données communiquées par la NAO révèlent que l'augmentation pour les consultants relevant de la même classification s'est élevée à 16,55 % entre 2008 et 2013,

- le non paiement de la partie variable de son salaire de 2006 à 2007 sur la prise d'heures de délégation, et la perte totale de la prime sur objectif à partir de l'année 2008,
- l'exploitation des données versées aux débats par la société Altran Technologies quant à un panel de salariés employés au même niveau d'embauche qui permet de mettre en évidence :
 - . que M. [redacted] a eu l'augmentation la plus faible de 2007 à 2012, que la rémunération totale des salariés du panel a augmenté de 10,65 % alors que celle de M. Estienne a diminué de 0,80 % ;
 - . que M. [redacted] a eu l'augmentation la plus faible avec M. Bonnet (également représentant du personnel) de 2011 à 2014 puisqu'elle a été de 0,92 % alors que la moyenne est de 3,65 % ;
 - . que M. [redacted] a eu une évolution de salaire total (fixe + variable) de 2007 à 2014 qui a baissé de 1% alors que celui du panel a augmenté de 11 % ;
- l'absence de toute formation suivie depuis le 25 août 2006, aucune formation n'ayant été suivie par Monsieur [redacted] sur une période de 13 ans (rien entre 2001 et 2006, puis rien à partir de 2007) alors que les salariés bénéficient d'une formation tous les deux ans ;
- l'absence d'entretiens annuels en 2008, 2009 et 2010, ceux-ci ayant été repris après l'introduction de la procédure prud'homale ;
- les pressions exercées dans le cadre d'une contestation judiciaire de la désignation de M. [redacted] comme délégué syndical à la suite de l'absorption-fusion, puis par la référence à l'activité syndicale de M. [redacted] lors des entretiens annuels.

La cour retient de l'ensemble de ces données de fait circonstanciées, qui sont étayées par des éléments chiffrés, que Monsieur [redacted] établit la matérialité de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'une situation de discrimination au regard de sa situation familiale et de son implication syndicale.

Il convient donc d'apprécier les éléments fournis par la société Altran Technologies au soutien de sa démonstration de faits objectifs étrangers à une situation de discrimination subie par Monsieur [redacted] raison de sa situation de famille et en raison de son activité syndicale.

La société Altran Technologies soutient en premier lieu qu'elle ne s'est jamais opposée au passage à temps partiel de M. [redacted], qu'elle a d'ailleurs accepté une prolongation du congé parental d'éducation à compter de septembre 2005, soit postérieurement à l'engagement syndical de M. [redacted] et que de surcroît le travail à temps partiel ne constitue pas un motif discriminatoire ; elle affirme qu'elle a au contraire fait preuve de souplesse et de compréhension en prolongeant le congé parental d'éducation qui devait prendre fin au 31 octobre 2003 en repoussant cette fin au 1^{er} janvier 2004, puis en ne s'opposant pas au passage définitif à temps partiel du salarié.

Etant considéré que contrairement à ce qui a été retenu par les premiers juges le lien entre la décision prise par Monsieur [redacted] de travailler à temps partiel et sa situation familiale est d'autant moins contestable que cette option d'aménagement de son temps de travail a été choisie par le salarié dans le cadre d'un congé parental d'éducation, la société Altran Technologies n'apporte aucune explication au fait constant que Monsieur [redacted] n'a à partir de 2001, soit dès lors qu'il a travaillé à temps partiel, plus bénéficié d'aucune progression statutaire, ni d'aucune augmentation de son salaire fixe, ni d'aucune formation, et ce alors qu'il avait au cours de chacune des années antérieures d'embauche évolué dans ses fonctions en accédant

à un coefficient supérieur et en bénéficiant d'une augmentation sensible de sa rémunération.

Il s'avère en outre, de par le contenu d'un courrier adressé le 8 décembre 2003 par le directeur général de la société Altra à Monsieur [redacted] ; informant ce dernier de l'issue prochaine du dispositif de congé parental d'éducation, que l'état d'esprit de l'employeur à l'égard de son salarié était nettement moins accommodant qu'il ne le prétend dans ses conclusions puisqu'il écrivait alors à Monsieur [redacted].

« ...il nous apparaît aujourd'hui tout à fait indispensable de revenir sans délai à un travail à temps plein, évidemment plus adapté aux charges et aux contraintes de vos missions auprès de nos clients... » « ...vous voudrez bien en conséquence prendre toutes vos dispositions pour être disponible à compter du 1^{er} janvier 2004 » (pièce 2 de l'appelant).

Aussi la société Altran Technologies se prévaut, à l'appui de sa démonstration de l'absence de toute discrimination, d'une comparaison issue d'un panel de salariés embauchés comme M. [redacted] ; en 1997 et employés en 2007 au même niveau de qualification ; en l'état des pièces produites aux débats par l'intimée, malgré les demandes expresses et réitérées de Monsieur [redacted], la cour ne peut que constater :

- l'absence de toutes précisions fournies par la société Altran Technologies quant à la qualification et quant à la classification des salariés intégrés dans son panel lors de leur embauche, puisqu'aucune indication n'est fournie par l'employeur avant 2007, alors que la carrière de Monsieur [redacted] n'a plus évolué depuis 2001 ;
- l'absence de toute précision donnée par l'intimée quant à l'ancienneté des salariés intégrés dans son panel dans la classification identique à celle de M. [redacted].

Ce panel dont se prévaut l'employeur, qui ne concerne donc pas les années 2001 à 2006, ne peut valablement lui permettre de renverser la présomption de discrimination et de démontrer que l'évolution professionnelle de M. [redacted] qui est bloquée en termes d'évolution statutaire et de rémunération de son salaire fixe depuis 2001, date concomitante avec celle à partir de laquelle le salarié a travaillé à temps partiel, est similaire à celle d'autres salariés dotés du même niveau de qualification lors de leur embauche.

En conséquence, en l'état des éléments du débat, il s'avère que dès lors qu'il a travaillé à temps partiel à partir de 2001 dans le cadre d'un congé parental d'éducation, Monsieur [redacted] n'a plus évolué dans ses conditions d'embauche, et que l'intéressé a bien été discriminé en raison de sa situation de famille.

La société Altran Technologies soutient en second lieu que Monsieur Estienne n'est victime d'aucune discrimination de par ses responsabilités syndicales et ses mandats de représentation du personnel, et qu'il a toujours perçu ce qui lui revenait en termes de rémunération variable, notamment dans le cadre de ses heures de délégation.

Or la société intimée, qui ne conteste pas que les heures de délégation ne peuvent avoir pour effet de priver M. [redacted] de la part variable de sa rémunération, n'apporte aucune démonstration à l'appui de ces affirmations.

En effet, concernant la prise en compte des heures de délégation dans le calcul de la rémunération variable de M. [redacted], les allégations de l'employeur sont en parfaite contradiction avec la position prise par le supérieur hiérarchique de Monsieur Estienne qui dans un courriel du 30 novembre 2006 indiquait au salarié « ...la question de la neutralisation des jours de CE n'est pas éligible. En effet le bon deal pour moi est de te challenger sur ton CA, et plus ton CA est important, plus tu en tires profit... rien ne

nous empêche d'augmenter le CE quand même malgré les jours de CE... » (pièce 32 de l'appelant).

L'examen des bulletins de paie de M. _____ révèle en outre une baisse sensible à partir de 2006 de la prime variable (payée n + 1) qui au cours de chacune des années précédentes se chiffrait à plus de 3000 euros (atteignant jusqu'à 5 368 € pour l'année 2000 et 4 949 € pour l'année 2004). En effet, contrairement à ce que soutient la société Altran Technologies dans ses écritures, les montants versés au salarié ont été pour 2005 de non pas de 5 968,65 € mais de 1 020 €, de 3 018 € pour 2006, et de 1 288 € pour 2007.

S'agissant de la suppression de la partie variable de la rémunération de Monsieur Estienne à partir de l'année 2008, si la société Altran Technologies conteste cet état de fait et soutient que l'intéressé a perçu 1809 € en 2008, 308 € en 2009, 344 € en 2010, 322,50 € en 2011 et 335,55 € en 2012, le détail des fiches de salaires de M. _____ ne confirme pas ces versements au titre de la part variable de rémunération ; cet examen révèle au contraire qu'aucun des montants allégués par l'employeur n'a été réglé au titre de la prime sur chiffre d'affaires, et ce à partir de l'année 2008, alors que les jours de délégation du salarié qui étaient de 44 en 2006 ont augmenté au fil de chaque année, pour atteindre 166 jours en 2013.

Il est donc avéré qu'à partir de 2006 la rémunération variable de M. Estienne a été en partie réduite, et qu'à partir de 2008 elle a été supprimée, et ce au regard de l'activité syndicale et représentative de M. _____.

La société Altran Technologies soutient en troisième lieu que l'illustration d'une situation de discrimination par l'absence d'évolution de la carrière et de la rémunération de l'appelant est inopérante, au regard de ce que Monsieur _____ a bénéficié des dispositions d'un accord de groupe Altran sur le dialogue social et le droit syndical en date du 23 décembre 2008 permettant aux représentants du personnel une garantie de traitement équitable.

L'intimée se prévaut de ce que Monsieur _____ a ainsi au 1^{er} janvier 2012 bénéficié d'une augmentation de salaire d'un montant de 0,91 %, pourcentage correspondant à l'augmentation moyenne du personnel relevant de la catégorie professionnelle de l'appelant.

La cour relève, à l'examen de la pièce 25 de l'employeur, que M. _____ a également bénéficié d'une augmentation de 0,32 % à compter du 1^{er} janvier 2015 en application du même texte.

L'accord de groupe concerné prévoit dans son chapitre 2 que *« S'il s'avère que l'augmentation de salaire d'un représentant du personnel est inférieure au taux moyen d'augmentation constaté pour des salariés à ancienneté et classification et ou statuts comparables sur les 3 dernières années, le groupe Altran appliquera ce taux moyen »* ; il mentionne qu' *« une rencontre aura lieu entre les organisations syndicales et la direction dans le courant du mois de janvier, afin d'analyser l'application des dispositions précédentes »*.

La cour relève que la société Altran Technologies a été interrogée à plusieurs reprises par le syndicat CFDT représenté notamment par son délégué Monsieur _____ ; au cours de l'année 2010 quant à l'application de cet accord à compter de 2009, mais qu'elle n'a, en l'état des documents versés aux débats, apporté aucune réponse à cette interrogation.

Aussi la cour retient que la société Altran Technologies, qui fait elle-même le constat de ce que « *la rémunération mensuelle brute de base de Monsieur [redacted] est restée constante, tant avant qu'après sa prise de responsabilité syndicale* » (page 23 de ses conclusions), ne peut efficacement tirer argument de cette "constance" bien antérieure à l'implication syndicale du salarié, puisqu'il a été ci-avant retenu que le salaire de base de Monsieur [redacted] (4 132 € brut pour un temps plein) n'a pas évolué dès lors qu'il a organisé son activité professionnelle en choisissant de travailler à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation à partir de la fin de l'année 2000.

Si la société Altran Technologies se prévaut de ce que le salaire fixe de M. Estienne a été augmenté à 4 171 € à partir de 2009, cette date correspond non pas à une progression du salaire fixe mais à l'intégration d'une prime mensuelle de 1 % jusqu'alors dissociée du salaire de base ; ainsi la réalité est que, selon les chiffres mêmes indiqués par la société Altran Technologies, la rémunération fixe de M. Estienne n'a pas évolué jusqu'en 2012.

Il est donc avéré que la rémunération fixe de M. [redacted] qui avait été augmentée chaque année depuis son embauche soit en 1998, en 1999 et en 2000, est demeurée inchangée à partir de l'année 2001 jusqu'à l'année 2012, date à laquelle la société Altran Technologies a appliqué une augmentation de 0,91 % (évolution de 4 171 à 4 210 €) en application de l'accord sur le dialogue social.

La société Altran Technologies n'explique nullement par des raisons objectives la stagnation de la rémunération fixe de Monsieur [redacted], notamment de par les compétences professionnelles de l'intéressé, étant observé que les entretiens annuels produits aux débats ne révèlent aucune difficulté rencontrée quant à l'accomplissement par le salarié de ses fonctions.

Au contraire l'entretien annuel d'évaluation 2007 mentionne un bon bilan, avec une satisfaction réciproque entre M. [redacted] et son manager.

Monsieur [redacted] a bénéficié d'une prime exceptionnelle de 1 288 € versée avec son salaire du mois de mai 2008 en raison selon son employeur de « *votre bonne implication dans le projet. Nous vous invitons à maintenir la qualité de vos prestations, très appréciées dans le cadre de votre mission actuelle* » (pièce 37 de l'appelant).

A l'appui d'un niveau de rémunération perçu par Monsieur [redacted] comme semblable à celui de salariés placés dans une situation similaire à la sienne, la société Altran Technologies se rapporte à un panel de 14 salariés embauchés en 1997 ayant comme Monsieur [redacted] le statut cadre, un coefficient 170, et l'emploi de consultant senior.

La cour constate qu'aucune explication n'est donnée par la société Altran technologies hormis l'année d'embauche quant au choix des salariés figurant dans ce panel, et qui sont intégrés dans les divers établissements situés en France ; Monsieur [redacted] indique pourtant sans être démenti par l'employeur que 380 collaborateurs sont embauchés comme lui en position 3.1.

Il s'avère également que ce panel, outre qu'il n'est établi qu'à partir de l'année 2007 alors que la rémunération de Monsieur [redacted] a cessé d'évoluer bien avant cette date, comporte des données incomplètes quant à l'expérience professionnelle des salariés et leur ancienneté dans la classification 3.1., quant à l'année d'obtention des diplômes (renseignée seulement pour dix salariés), la nature des diplômes (renseignés seulement par l'établissement fréquenté, et pour 9 salariés), étant observé que six cadres sur dix ont obtenu leur diplôme à date proche de leur embauche en 1997 ; il est donc avéré que Monsieur [redacted] qui a obtenu son diplôme d'ingénieur en 1988, est le plus ancien diplômé du panel.

Il ressort de l'étude même menée par Monsieur [redacted] à partir des éléments fournis par l'employeur concernant ce panel que :

- Monsieur [redacted] : a bénéficié entre 2007 et 2012 de l'augmentation la plus faible de la rémunération fixe (0,15 % pour une moyenne de 1,51 %) ;
- la rémunération totale de Monsieur [redacted] : entre 2007 et 2012 a baissé de 0,80 %, alors que celle des autres cadres a augmenté avec une moyenne de 10,65 %.

Monsieur [redacted] souligne que le nouveau panel complété à hauteur d'appel par la société Altran Technologies, qui intègre quinze salariés et qui concerne les rémunérations fixes pour les années 2011 à 2014, révèle :

- qu'hormis Monsieur [redacted] qui est également représentant du personnel et qui a comme l'appelant bénéficié d'une augmentation moyenne de 0,23 % (0,92 % en 2012), la moyenne d'augmentation est pour les autres cadres de 0,91 % pour les années 2011 à 2014 ;
- qu'ainsi de 2007 à 2014 les autres cadres ont bénéficié d'une augmentation moyenne de leur rémunération fixe de 1,41 % alors que lui-même n'a bénéficié que d'une augmentation moyenne de 0,11 %.

Il ressort donc de ces données chiffrées que contrairement à ce que soutient la société intimée Monsieur [redacted] n'a pas bénéficié d'une évolution de rémunération fixe semblable à celle d'autres salariés ayant le même niveau d'embauche, étant rappelé que dès lors qu'il s'est engagé dans une activité syndicale et représentative sa rémunération variable a été réduite, puis supprimée.

L'employeur fait lui-même le constat dans ses écritures de ce que le nombre de salariés ayant un salaire inférieur à M. [redacted] n'a fait que diminuer entre 2007 (6 personnes) et 2011 - 2012 (3 personnes) pour être réduit en 2013 et 2014 à deux personnes (sa pièce 23) ; il est intéressant de relever que l'un des trois salariés ayant eu une rémunération inférieure a obtenu son diplôme au cours de son embauche (M. [redacted] diplôme en 1996) et qu'aucun renseignement n'est communiqué quant aux diplômes de M. [redacted].

La société Altran Technologies conteste en quatrième lieu que M. [redacted] soit victime de discrimination au regard de ce que sa dernière formation remonte à 2006.

La société intimée indique toutefois elle-même qu'elle s'efforce de permettre à ses salariés de bénéficier d'une formation tous les deux ans, cadence qui est confirmée par les éléments produits aux débats (pièces 46 et 52 de l'appelant) ; il ressort donc des données objectives du débat que Monsieur [redacted] n'a plus bénéficié d'aucune formation depuis 2006, soit pendant les neuf dernières années de son contrat de travail, alors qu'il avait pu suivre quatre formations entre 1997 et 2001. Monsieur Estienne justifie pourtant qu'il a régulièrement formulé des demandes de formations à partir de 2007 (ses pièces 47 à 51).

Aucune explication rationnelle n'est fournie par l'employeur quant à ce constat d'absence de toute formation ; cette absence a d'ailleurs été constatée lors de l'évaluation annuelle du 4 avril 2011, date à laquelle M. [redacted] a pourtant formulé un souhait de formation précis.

Concernant les deux autres points évoqués par Monsieur [redacted] à l'appui d'une situation de discrimination, si l'employeur fait justement valoir que l'appelant évoque des faits anciens pour illustrer des pressions subies en raison de son implication syndicale, aucune explication rationnelle n'est donnée par la société

intimée (qui produit deux entretiens annuels 2007 et 2011) quant à l'absence d'entretien annuel durant les années 2008, 2009 et 2010, Monsieur soulignant avec pertinence que ces entretiens ont repris dès lors qu'il a engagé une action prud'homale.

La cour relève que le dernier entretien annuel produit aux débats du 4 avril 2011, qui rappelle en première page les motifs de cette démarche notamment « *pour clarifier et renforcer le projet d'évolution du collaborateur* », mentionne l'absence de formation reçue au cours des deux dernières années, le souhait de consacrer le temps disponible sur des projets ponctuels, le constat Monsieur n'ayant plus de mission depuis début 2009 et que le « *temps consacré aux IRP = plein temps (quasi) actuellement (+ 4/5^e du temps). Idéalement, selon les contraintes des mois, il peut y avoir de 1 à 3 jours de disponibilité/mois* ».

Comme le souligne M. l'absence d'entretiens annuels pendant plus de trois années est d'autant moins anodine qu'elle n'a fait qu'ajouter à la situation de stagnation de la carrière du salarié.

En conséquence les éléments fournis par la société Altran Technologies ne démontrent pas la réalité de faits objectifs, étrangers à une situation de discrimination subie par Monsieur en raison de sa situation de famille et en raison de son activité syndicale, justifiant une baisse puis une suppression de sa rémunération variable, justifiant l'absence de bénéfice toute formation depuis près de dix ans, et justifiant un déroulement de carrière bloqué depuis de nombreuses années, avec pendant un temps une absence d'entretiens annuels. Il sera donc fait droit à hauteur d'appel aux prétentions de Monsieur ; au titre d'une situation de discrimination.

Sur les demandes chiffrées de Monsieur Estienne

Sur la demande de dommages-intérêts

A l'appui de ses prétentions Monsieur évalue son préjudice résultant de la perte de salaires liée à la stagnation de sa rémunération depuis février 2001 jusqu'au 31 décembre 2012 à la somme de 72 168 €, en effectuant une reconstitution de salaire tenant compte de l'évolution de l'indice Insee des salaires dans le secteur de l'informatique qui le conduit à prétendre à un salaire annuel de 66 294 € au 1^{er} janvier 2013 ; il sollicite en outre une majoration de 30 % pour la perte des droits à la retraite.

Il ressort cependant de l'étude même qu'a faite Monsieur des éléments du panel fourni par l'employeur qu'aucun des salariés y figurant n'était bénéficiaire au 31 décembre 2012 d'une telle rémunération fixe ; ainsi les deux salariés ayant la rémunération la plus élevée étaient M. (66 146) et M. (65 065), tel que cela résulte du tableau présenté par Monsieur lui-même (page 17 de ses conclusions).

Il s'avère que la moyenne de rémunération totale des quinze salariés du panel de la société Altran Technologies pour l'année 2013 est de 60 117 €. Il y a donc lieu de faire droit aux prétentions de Monsieur en retenant cette rémunération annuelle totale moyenne de 60 117 € (pour un temps plein).

En conséquence, compte tenu de ces données, Il sera alloué à Monsieur une somme de 65 000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice.

Le préjudice moral de Monsieur _____ résultant de la situation de discrimination est incontestable, et doit être apprécié en tenant compte de la nature des faits tels qu'ils ont été ci-avant évoqués, et de leur durée. Il sera alloué à l'appelant la somme de 5 000 € à ce titre.

Sur la demande au titre de la rémunération variable

Pour faire droit pour partie aux prétentions de Monsieur _____ ; au titre d'un rappel de salaires concernant sa rémunération variable, les premiers juges ont retenu une moyenne de rémunération variable perçue durant les cinq années précédant l'année 2008, soit un montant de 3 164,60 € ; or ce calcul ne tient notamment pas compte de la baisse de la rémunération variable à partir de 2006 au regard du nombre de jours de délégation.

En effet Monsieur _____ a été rémunéré à hauteur de 3 318 € pour l'année 2006 (bulletin de paie de janvier 2007) et à hauteur de 1 288 € pour l'année 2007 (bulletin de paie de mai 2008).

La critique de Monsieur _____ quant à l'évaluation par les premiers juges du non paiement de la rémunération variable est donc parfaitement fondée.

Etant observé que la société Altran Technologies n'émet aucune critique face au calcul exposé par Monsieur _____ au titre de la diminution puis de la perte de sa rémunération variable (tableau en page 13 de ses conclusions), l'appelant rappelant à l'appui de ses prétentions que sa rémunération variable a été fixée à 5 % du chiffre d'affaires généré par lui (28 € par jour facturé chez le client), il sera alloué au salarié le montant qu'il sollicite à hauteur de 29 377 € brut à titre de rappel de rémunération pour les années 2006 à 2013, outre 2 937,70 € brut de congés payés afférents. Le jugement déféré sera infirmé en ce sens.

Sur la demande au titre des salaires à partir de l'année 2013

Au regard de la moyenne de la rémunération totale moyenne des salariés figurant dans le panel ci-avant évoquée, il y a lieu de fixer le salaire annuel brut de Monsieur _____ à 60 117 € (pour un temps plein) à compter de l'année 2013 ; la société Altran Technologies devra payer à M. _____ cette somme annuelle de 60 117 € à compter de l'année 2013, sans qu'il y ait lieu à astreinte.

Sur les autres demandes sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile et sur les dépens

La société intimée sera condamnée à délivrer à Monsieur _____ les bulletins de paie correspondant aux montants alloués, sans qu'il y ait lieu à astreinte.

Les dispositions du jugement déferé seront confirmées en ce qu'il a fait application de l'article 700 du code de procédure civile en faveur de M. Olivier Estienne et en ce qu'il a condamné la société Altran Technologies aux dépens.

Il est contraire à l'équité de laisser à la charge de Monsieur ses frais irrépétibles exposés à hauteur d'appel ; il lui sera alloué la somme de 3 000 € à ce titre.

La société Altran Technologies qui succombe assumera ses frais irrépétibles et sera condamnée aux dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour statuant par mise à disposition au greffe, par arrêt contradictoire et en dernier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

Dit l'appel principal de Monsieur et l'appel incident partiel de la société Altran Technologies recevables ;

Rejette les demandes avant dire droit de M. de production par la société Altran Technologies de pièces ;

Infirmes le jugement rendu le 4 mars 2014 par le conseil de prud'hommes de Strasbourg dans toutes ses dispositions sauf celles relatives à l'application de l'article 700 du code de procédure civile en faveur de Monsieur et sauf celles relatives aux dépens ;

Statuant à nouveau sur les points infirmés et y ajoutant,

Condamne la société Altran Technologie à payer à M.

- 65 000 € (soixante cinq mille euros) de dommages-intérêts pour discrimination syndicale et pour discrimination en raison de sa situation familiale,
- 5 000 € (cinq mille euros) de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral,
- 29 377 € brut (vingt neuf mille trois cent soixante dix-sept euros) à titre de rappel de rémunération variable pour les années 2006 à 2013, outre 2 937,70 € brut (deux mille neuf cent trente sept euros et soixante-dix centimes) de congés payés afférents,
- 3 000 € (trois mille euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Fixe à 60 117 € (soixante mille cent dix-sept euros) le salaire annuel brut de M. (temps plein) à compter de l'année 2013 ;

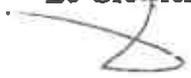
Condamne la société Altran Technologies à verser à M. à compter du 1^{er} janvier 2013 un salaire annuel de 60 117 € brut (soixante mille cent dix sept euros) et à remettre à M. des bulletins de salaires conformes aux dispositions du présent arrêt, et ce sans qu'il y ait lieu à astreinte ;

Rejette les autres demandes de Monsieur

Rejette les prétentions de la société Altran Technologies y compris en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société Altran Technologies aux dépens d'appel.

Le Greffier,



Le Président,



Pour Copie Conforme
Le Greffier,

